


XLVIII Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 872 de 2016

| | |
|---|---|
| S/C | Comisión de Legislación del Trabajo |

LIFAN MOTORS URUGUAY

SUPERMERCADOS DISCO

SECTOR DE LAS CURTIEMBRES

PERSONAL DE ENFERMERÍA CONTRATADO POR ASSE

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 21 de diciembre de 2016

(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Wilson Ezquerra.

Miembros: Señores Representantes Carlos Coitiño, Gerardo Núñez y César Rodríguez.

Asiste: Señor Representante Carlos Reutor.

Invitados: Por la empresa Lifan Motors Uruguay, señores Alec Wu Tao, Presidente saliente; Kevin Liu Jin, Presidente entrante; Pablo Revetria, Vicepresidente; doctor Gustavo Gauthier, asesor legal, y señora Jia Wang, intérprete.

Por el Sindicato de Trabajadores de Disco (SINTRADIS), Carlos Da Luz, Mauricio Natario, Iván Sanin y Nicolasa Tarrech.

Por la Unión de Obreros Curtidores (UOC), Darío Suárez, Secretario General, Jorge Rocco, y Maximiliano Sosa.

Por la Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE), señor Director de Relaciones Laborales, doctor Fernando Rovira; contador Gastón Carámbula, y doctor Rafael Rodríguez.

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.

Prosecretaria: Señora Sandra Pelayo.

═══════||═══════

**SEÑOR PRESIDENTE (Aparicio Ezquerra Alonso).-** Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir a la empresa Lifan Motors Uruguay, representada por su presidente saliente, señor Alec Wu Tao; por su presidente entrante, señor Kevin Liu Jin; por su vicepresidente, señor Pablo Revetria; por el asesor legal, doctor Gustavo Gauthier, y por la intérprete, señora Jia Wang.

Los hemos invitado, porque tenemos entendido que tal vez vuelvan a funcionar en el Uruguay, lo que nos interesa mucho debido a la preocupación que tenemos por el tema laboral en el país. Por lo tanto, quisiéramos que nos informen si esto es así y quedamos a las órdenes para lo que podamos colaborar con la empresa.

**SEÑOR REVETRIA (Pablo).-** Buenos días a todos y muchas gracias por la invitación.

Lo primero que quiero decir es que podemos tener alguna lentitud en las respuestas, porque necesitamos que la intérprete traduzca a los directores de China, dado que no entienden el idioma español.

Asimismo, quiero aclarar que voy a interpretar las manifestaciones del señor presidente saliente Alec Wu Tao y agregaré algunas puntualizaciones de mi parte.

Nosotros estamos en una situación en la que todavía no tenemos aprobado ningún cronograma de relanzamiento de la producción por parte de nuestra casa matriz en China.

La producción se interrumpió en diciembre del año 2015 y, desde ese entonces, hemos estado analizando los distintos indicadores que llevaron a parar la producción, para ver si podemos presentar un plan en nuestra casa matriz que sea aprobado por la alta dirección, lo que hasta el momento no ha sucedido.

Una de las razones básicas por las cuales se interrumpió la producción tiene que ver con una gran caída del mercado de Brasil, que era nuestro mercado exclusivo de exportación. A modo de ejemplo, en un año, la venta en Brasil cayó casi un millón y medio de vehículos.

La segunda razón económica fue el tipo de cambio entre el real y el dólar, que pasó de 2.1, cuando iniciamos el proyecto en abril de 2013, a 3.9 sobre fines del 2015. Lógicamente, eso ocasiona una enorme pérdida de ingresos, porque las ventas de los vehículos en Brasil se hacen en reales y los dólares que se podían obtener por esa cantidad de reales se redujeron de forma más que significativa. Entonces, la casa matriz tomó la decisión de interrumpir el trabajo, porque no era para nada viable seguir produciendo con esas pérdidas.

Desde ese momento, se han venido siguiendo los indicadores y las ventas, y hemos venido intentando hacer de nuestra parte, como unidad Uruguay distribución en Brasil, todos los esfuerzos para reestructurar la empresa a las nuevas realidades que nos van a tocar en los próximos años.

Dentro de esa reestructura, por supuesto que está el tema de la dotación de personal necesaria para las producciones que se pueden estimar para los próximos años en Brasil, pero no solo eso, sino también las mejoras en las instalaciones y en los procesos, y la estandarización de todos los procesos productivos y administrativos, porque hay una sola cosa que sí sabemos: que vamos a ser una empresa mucho más chica que antes, por lo menos en los próximos años, y que también tenemos que ser una empresa mucho más eficiente para ser sostenible.

(Diálogos)

——Me aporta el presidente saliente de la compañía en Uruguay, señor Alec Wu Tao que, como dijimos, somos una empresa exportadora, casi en el 100% y, hasta ahora, nuestro único mercado de exportación ha sido Brasil. Por lo tanto, dependemos de esas variables que mencionamos, como el mercado y las condiciones monetarias del tipo de cambio. Nuestro único foco, como *management* de la empresa en Uruguay, es tratar de mantener la empresa viva en este país y que no cierre. Eso es lo que hemos tratado de hacer durante el año 2016, haciendo foco solamente en que la compañía y la inversión sigan en Uruguay. Por eso, se han tomado las decisiones que entendimos necesarias para poder sostener eso y convencer a nuestra casa matriz de que vale la pena o es viable sostener a la empresa en Uruguay.

(Diálogos)

——El señor Alec Wu Tao señala que nosotros tenemos factores que no podemos controlar. Los resumimos en el mercado y el tipo de cambio. Lo que hemos hecho ha sido concentrarnos en tratar de cambiar y asegurar a la casa matriz que podíamos tener una empresa acorde a la producción que se espera y que se pueda manejar de una manera eficiente desde el punto de vista administrativo y desde el punto de vista productivo.

(Diálogos)

Por último -como decíamos-, estamos seguros de que vamos a ser una compañía más pequeña y que se va a tener que adaptar a la situación que le va a tocar vivir en los próximos años. El tiempo, el dinero y el trabajo que se ha invertido están destinados a lograr una empresa eficiente, que cumpla las normas y las obligaciones que le toquen, y que demuestre que puede obtener rendimientos positivos en la medida en que las condiciones que no controlamos, como el mercado y el tipo de cambio, sean más adecuadas para el proyecto.

(Diálogos)

——El señor presidente saliente de la empresa me agrega que es bueno decir que durante los años previos en los que hemos trabajado, a los ojos de la empresa matriz y de los nuestros, la empresa no ha tenido un desempeño conveniente, favorable ni adecuado para un emprendimiento, en especial, en lo que tiene que ver con las relaciones laborales.

(Diálogos)

——Lo que concluimos de esos años fue el aprendizaje. Como cualquier empresa extranjera que invierte en Uruguay, se ha intentado adaptar a la realidad y a la cultura de las relaciones laborales en Uruguay, y de ese aprendizaje esperamos poder tener un buen manejo en el futuro.

(Diálogos)

——Lo que intentamos decir es que se trata de adaptarnos a las condiciones y al ambiente de las relaciones laborales para aprender de eso y para poder lograr un rendimiento eficiente de la empresa.

**SEÑOR NÚÑEZ (Gerardo).-** Queremos agradecer a los invitados por haber respondido a la invitación realizada por esta Comisión.

Quisiera hacer algunas preguntas y, en la medida en que lo consideren pertinente, pueden responderlas.

Nos gustaría saber si podemos conocer algún detalle más relacionado con lo que estuvieron trabajando, en cuanto al plan de reapertura y reestructura de la empresa, o sea, ¿cuáles serían los cambios más importantes que se estarían llevando a cabo?

En el relato que hicieron, señalaron que había decisiones que se debía tomar en distintas áreas. Me gustaría poder tener algún elemento más sobre el que puedan explayarse.

En el caso de que se reabra la empresa, ¿cuántos trabajadores creen que podrían estar desarrollándose en este nuevo plan de reestructura y reapertura?

También quisiera saber si toda la mano de obra sería nacional o qué parámetros están manejando.

En cuanto a lo último que señalaba el presidente de la empresa, acerca de las dificultades de las relaciones laborales, me gustaría saber si se podrían explayar un poco con respecto a este tema.

Obviamente -como bien señalaba el presidente Ezquerra Alonso-, esta Comisión siempre está dispuesta a encontrar caminos de diálogo y de salida que nos permitan contemplar los intereses, en este caso, empresariales, y también los que tienen los trabajadores en nuestro país y, sobre todo, de un sector vinculado a la industria automotriz que ha venido siendo castigado por las circunstancias económicas, industriales y productivas que tenemos en Uruguay pero que, fundamentalmente, responden a situaciones regionales.

(Diálogos)

**SEÑOR REVETRIA (Pablo).-** Vamos a responder las dos primeras preguntas y, para la tercera, el presidente me va a decir la respuesta, por ser él el extranjero, ya que yo hablaba de adaptaciones a la cultura laboral de Uruguay, pero no me corresponde a mí opinar sobre eso, porque soy bien uruguayo. Así que vamos a preferir que conteste directamente el presidente para que ustedes tengan la visión real y no a través de la interpretación que yo pueda hacer. Con respecto a los detalles de las decisiones que se han tomado, cuando planteamos a los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Industria, Energía y Minería la necesidad de interrumpir la producción y de enviar al personal al seguro de paro, dijimos que no sabíamos cuándo íbamos a empezar a producir, pero que desde ese momento sí sabíamos que Lifan Uruguay iba a ser -en cualquier caso- una empresa mucho más pequeña. No lo decíamos nosotros sino todos los analistas de acá y de Brasil: el mercado brasileño iba a tener serias dificultades para recuperar la demanda que había llegado a tener en 2013 y en 2014; por lo tanto, no había espacio para vender vehículos si el mercado no los pretendía.

A partir de ese momento hicimos una hipótesis de cantidad de vehículos a producir para 2017 y 2018 -aventurarse a muchos años en la industria automotriz es bien peligroso; se trata de una industria muy regulada, con muchos intereses y donde hay jugadores muy grandes que a veces fijan condiciones; en lo personal, hace veinticinco años que trabajo en lo mismo, ya he visto esos ciclos y en esos casos uno se equivoca más de lo que acierta- y dio en el orden de las dos mil unidades anuales. Como punto de comparación, quiero expresar que en el año 2015, que fue el último año de producción, se hicieron seis mil cuatrocientos vehículos.

Con esa hipótesis de dos mil unidades de capacidad instalada, empezamos a analizar, sector por sector, descripción de cargo por descripción de cargo, cuántas personas de cada categoría -aclaro que nuestro sector se divide en categorías laborales- eran necesarias para cada tarea y con qué capacidades -lo hicimos con ese detalle para

lograr tener la mejor estimación posible- y de eso surgió una dotación de personal de entre ochenta y noventa personas.

Una particularidad que también tuvimos con respecto al personal fue que, en base a las experiencias que habíamos tenido en los años anteriores, concluimos que era necesario que hubiera una mejor estructura de mandos medios o de líderes intermedios que tuvieran a su cargo pocas personas para asegurar que las tareas diarias se fueran cumpliendo. En el futuro, el líder de cada sector de la fábrica va a tener que asegurar la *performance* y el cumplimiento de las tareas de no más de diez personas. En el pasado no se podían lograr los objetivos semanales ni mensuales por una acumulación de demoras diarias; en la producción en cadena los problemas diarios se van acumulando rápidamente y después son de difícil resolución.

A modo de comparativo, en el año 2015 la empresa tenía, en total, trescientos veinte funcionarios. Aparte de esa decisión que tiene que ver con la reducción de personal, se hicieron cambios en los procesos productivos tratando de alivianar la carga de la línea de producción, que es el sector que marca el paso de la producción porque es el más restrictivo y donde se producen las mayores demoras y las mayores complicaciones.

Entonces, intentamos adaptar toda la logística -una planta de ensamblado de vehículos es, básicamente, un negocio montado en la logística- para que la línea de ensamblado tuviera la menor carga de trabajo posible. Tratamos de dejar fuera del área de la línea de montaje todas las operaciones de preensamblado y premontaje porque durante 2014 y 2015 hicimos ensayos que demostraron que de esa manera era bastante más eficiente. Se trataron de mejorar los procesos productivos, de cambiar, de facilitar; se obtuvo cooperación de la casa matriz en China con respecto a los futuros embalajes de las piezas, para alivianarlos y mejorarlos. Con relación a la gestión administrativa tratamos de hacer un trabajo de automatización de muchos procesos lo que permitía que la información llegara más fácilmente a los empleados de fábrica que son, en definitiva, los que realizan las tareas. Asimismo, se trató de minimizar los errores a la hora de la interpretación de los trabajos y del tipo de tareas que había que hacer. Básicamente, esas fueron las decisiones que se tomaron.

También en lo administrativo tratamos de trabajar en base a presupuestos porque tenemos que responder a cierta eficiencia económica. Esta experiencia de casi tres años de producción nos permitió hacer un presupuesto bastante acotado de cuáles iban a ser las necesidades financieras en el futuro.

(Diálogos)

——El señor Alec Wu Tao señala que la dotación que se estima es entre ochenta y noventa trabajadores y que se está pensando en mano de obra nacional. Algunas posiciones técnicas son de nuestra casa matriz; no tenemos desarrollo y tecnología propios, y por lo tanto, es necesario que vengan a hacer la transferencia de los procesos, si hay que producir un nuevo modelo o hay cambios en los existentes. Si hay mano de obra extranjera es por necesidades temporales; se da en el caso en que se necesite algún apoyo de la casa matriz para el cumplimiento del objetivo del semestre o del año. En esos casos vienen funcionarios que están más familiarizados con determinadas tareas. Las ochenta o noventa personas a las que hice referencia son nacionales.

(Diálogos)

——Como información adicional a esto que explicaba de algunas necesidades temporales, el señor Alec Wu Tao me acota que es importante establecer que, en particular, en la industria automotriz, si no se cumplen los contratos con la cadena de

suministros, es muy gravoso. El grupo Lifan China también tiene la distribución en Brasil; por lo tanto, tiene que cumplir con los contratos que tiene con los concesionarios. Si nosotros no somos capaces de producir de acuerdo al plan de trabajo, no podemos exportar las unidades, Lifan Brasil no las puede entregar a los concesionarios y tiene que pagar las multas por ese incumplimiento. Eso ha ocurrido; entonces, la decisión que hay que tomar es la siguiente: para asegurar el volumen, o bien se baja la calidad del producto o se pide ayuda. Lo que hicimos en años anteriores fue pedir ayuda para tratar de sostener el producto de manera tal que el mercado brasileño estuviera conforme y siguiera pidiendo vehículos Lifan.

(Diálogos)

——El presidente Alec Wu Tao dice que estos casos especiales y temporales los reducimos siempre a la última etapa de la liberación de los productos, que llamamos PDI -*pre delivery inspection* o preentrega del vehículo-, que es cuando se hacen las correcciones y detalles finales del producto antes de cargarlo. No ha ocurrido -no ocurrirá- que ese tipo de tareas para las que pedimos ayuda a los trabajadores que vienen de nuestra casa matriz, sea para las operaciones de los demás sectores. Es específica para esa área.

(Diálogos)

——Me acota el presidente Alec Wu Tao que cuando se producen estas excepciones, la empresa intenta ser muy cuidadosa porque es consciente del compromiso de crear oportunidades de trabajo nacionales para un proyecto que viene a instalarse a Uruguay.

(Diálogos)

——Respecto a la tercera pregunta acerca de los problemas y la forma en que sentíamos las relaciones laborales en el pasado, podemos hablar de infinidad de ejemplos, que si desean, podemos enumerar. Nosotros sentíamos que aunque la empresa hacía los esfuerzos para mejorar y atender lo que pedían en las reuniones bipartitas, siempre se utilizaba el paro o la amenaza de paro como primera herramienta. Se abusaba de la herramienta del paro y no se apostaba a entender la razonabilidad de los planteos que teníamos para hacernos mutuamente. A pesar de que el comité cambiaba asiduamente de miembros, mantenía la lógica: lo primero que hacían era parar la producción, ocupar la fábrica. A nuestro juicio, no se hacía un uso racional de la herramienta del paro que, de acuerdo con los convenios colectivos, debe ser la última de las acciones a llevar a cabo y no la primera. En nuestro caso, casi siempre fue la primera.

(Diálogos)

——El presidente Alec Wu Tao me aporta información que quizá sea importante para entender lo que pasó en esos años.

Como ustedes saben, la fábrica que está ubicada en la Ruta Nº 1 existe desde el año 2009. Al principio era un licenciatario uruguayo de la marca que fabricaba bajo licencia. Por diferentes razones ese proyecto no funcionó. Lifan se hizo cargo de esa fábrica; compró y se posicionó como un inversor 100% extranjero. Había que decidir si se compraba la fábrica tal como estaba o se hacía una nueva, y se decidió comprarla como estaba. Yo propuse hacer una nueva fábrica, pero por diferentes razones -entre ellas, qué pasaría con la fábrica si no se la compraba- y pese a los informes desfavorables desde el punto de vista de la arquitectura, la localización y demás, se decidió comprarla.

Entonces, en 2013 partimos con ese lastre -si se me permite el término-, ya que sabíamos que teníamos un montón de cosas para hacer. Ni siquiera estaba totalmente

cerrada. Había 10.000 metros cerrados, pero faltaba construir 25.000 metros. Firmamos un contrato para que se terminara de construir, pero no se cumplió con él; hasta el día de hoy estamos en juicio por ese motivo. Había muchas dificultades; no se contaba con equipos ni instalaciones adecuados. Eso no se podía solucionar de un día para otro.

Tuvimos innumerables conflictos con el sindicato debido a las instalaciones; siempre se utilizaba la herramienta del paro.

A título personal, quiero decir que esta situación era como la espada de Damocles. Es necesario entender que hay cosas que se resuelven con el tiempo; no podemos cambiar el techo en 24 horas. Yo le decía a algunos de los miembros del comité de base: ¿por qué no me enseñan ustedes cómo hacerlo más rápido? A mi juicio -quizá me equivoco-, muchas veces, los planteos eran irracionales. Eso melló bastante la confianza que tenían los directores chinos. Fue difícil explicarles lo complicado que era gestionar los cambios y la producción en ese ambiente.

(Diálogos)

——El señor presidente Alec Wu Tao quiere agregar que la empresa Lifan pretende tener una buena relación con la organización de los trabajadores; es necesaria y conveniente, pero ambas partes deben ser profesionales en sus roles. Como presidente de la empresa nunca sintió una actitud positiva y de entendimiento para que pudieran ejecutarse las tareas de producción y gestión de la fábrica de la forma en que la empresa necesitaba y entendía que se lograrían los resultados.

(Diálogos)

——El presidente Alec Wu Tao dice que entiende claramente que la obligación que tienen como empresa es mejorar siempre las condiciones de trabajo y la capacitación de los trabajadores. Él cree que, en cierto sentido, la organización de trabajadores debería tener esos mismos objetivos; sin embargo, no ha visto que existiera un alineamiento de los objetivos que permitiera lograr mejores condiciones de trabajo, mejores resultados, y más conocimiento y aprendizaje para los trabajadores. Siempre ha sentido que se estaba en contra de las decisiones y acciones que la empresa quería tomar.

(Diálogos)

——El señor Alec Wu Tao pide disculpas por anticipado por lo que va a expresar, pero desea manifestar que -como ustedes saben- China es un país socialista y él, que tiene esa cultura, muchas veces sintió que como presidente de la empresa tenía más responsabilidad social con los trabajadores que el propio sindicato.

(Diálogos)

——Además, Lifan nunca estuvo en contra de los acuerdos de incrementos de salarios y los convenios colectivos, sino que siempre acompañó los aumentos solicitados, o los que formaron parte de la plataforma de nuestro grupo en el Consejo de Salarios por considerar que es básico para el trabajador no perder capacidad de compra; en la medida en que las posibilidades de la compañía lo permitan, siempre va a ser así.

(Diálogos)

——Sin embargo, contrario a esto, la organización de trabajadores muchas veces defiende a empleados que no cumplen con sus obligaciones y su descripción de tareas; lo hacen por el solo hecho de que ese trabajador está afiliado al sindicato.

(Diálogos)

——Asimismo, en las ocasiones en que la empresa aplicó el reglamento o impuso las sanciones disciplinarias previstas, que en su inmensa mayoría fueron leves -me refiero a simples amonestaciones que no impactaban en el salario porque no llegaban a ser suspensiones-, el sindicato siempre se negó a firmarlas e impedía a los trabajadores que lo hicieran. Entonces, la situación desembocaba en algún paro, y por ello más del 50% de las veces tuvimos que levantar las sanciones a fin de que pudiera continuar la actividad.

(Diálogos)

——La conclusión a la que llegaron como inversores es que debido a las acciones llevadas a cabo no se podía tener el manejo y el gerenciamiento de la empresa, ya que el poder de la organización de trabajadores para interrumpir la producción siempre estaba por encima de los derechos de la empresa. Además, hasta ahora tiene dudas sobre cuáles son los criterios que utiliza el sindicato para decidir si defiende a un trabajador.

(Diálogos)

——Por todos estos elementos, concluimos lo que dijimos al principio: que se hizo un uso excesivo y no siempre racional de la herramienta del paro para interrumpir la producción.

(Diálogos)

——El presidente Alec Wu Tao insiste en que los inversores deberían tener los mismos objetivos que la organización de trabajadores, pero que de acuerdo a la experiencia vivida, fue todo lo contrario.

**SEÑOR COITIÑO (Carlos).-** En primer lugar, corresponde agradecer la claridad con la que fueron realizados los planteos.

Evidentemente, las relaciones laborales forman parte de un mundo muy complejo en el que la verdad no la tiene ninguna de las partes. Diría que la práctica es la única verdad para que cada uno pueda establecer cómo deben plantearse las relaciones laborales.

Como ustedes saben, Uruguay está haciendo enormes esfuerzos para intensificar las relaciones comerciales con China. Nuestro presidente concurrió allí hace muy poco tiempo, fundamentalmente, para enriquecer el relacionamiento, por supuesto, tomando en cuenta la experiencia de cada país en ese sentido. Uruguay no es un país socialista, sino que se desarrolla en el marco del sistema capitalista, en el cual nos definimos como progresistas. En ese sentido, analizamos las relaciones entre las empresas y los trabajadores en las mismas condiciones, ya que no tenemos como principio que la verdad solo la tiene la mirada empresarial.

En realidad, esta convocatoria -que tanto agradecemos- se llevó a cabo debido a que la delegación de trabajadores que concurrió anteriormente tenía una mirada diferente -suponemos que en China también debe ser así-, ya que para ellos el empleo es el objetivo prioritario. Es claro que si se cuenta con un empleo se tiene posibilidades para generar condiciones de vida distintas; este fue uno de los problemas fundamentales planteados por los trabajadores de vuestra empresa.

En ese sentido, quisiera consultar si ustedes han dialogado con los trabajadores organizados con respecto a la problemática planteada en la Comisión con tanta claridad.

En realidad, ustedes hablaron de dos objetivos a futuro, y los relacionan con los condicionamientos que surgieron anteriormente y provocaron la detención de la actividad de la empresa. En ese sentido, hablaron de Brasil, considerando que la empresa tenía un

objetivo exportador, ya que cuando se instaló no se planteó la posibilidad de producir para el mercado interno, entre otras cosas, debido nuestra dimensión. Atendiendo ese razonamiento, les puedo asegurar que la situación de Brasil no es responsabilidad de los trabajadores uruguayos ni de ningún integrante del sistema político uruguayo. En realidad, se trata de una situación propia de dicho país, que tiene sus particularidades. Y como la realidad es la realidad -lamentablemente, casi nunca sucede lo que uno desea-, Brasil va a continuar con dificultades, y no por poco tiempo. Ustedes tienen claro que Uruguay ha estado haciendo esfuerzos tremendos a fin de dinamizar un acuerdo como el Mercosur, que es fundamental -aunque todavía no se ha logrado el objetivo y en ese sentido tal vez todos debamos hacernos responsables de nuestra cuota parte-, y ese mercado sigue existiendo territorialmente aunque con divisorias -esta es nuestra opinión personal; no podemos hablar en nombre de la Comisión- fruto de las acciones y responsabilidades de las construcciones políticas de cada país que resultan determinantes, ya que no son los trabajadores los que inciden.

Nosotros respetamos la visión del señor presidente de Lifan Motors aquí presente, pero nos parece que quizás haya aspectos culturales, así como leyes y derechos, que no se pueden trasladar de China a Uruguay. Yo no puedo tomarme el atrevimiento de valorar la relación entre las empresas y los trabajadores en China, más allá del carácter socialista del país, porque vaya uno a saber cómo se procesa. La relación laboral es un aprendizaje permanente porque una empresa sin trabajadores nunca va a poder lograr sus objetivos y los trabajadores sin la empresa tampoco. En todo caso, habría que examinar qué elementos puso cada parte para generar un diálogo que permitiera que los trabajadores tuvieran esa madurez que se les reclama desde la mirada empresarial. Lamentablemente, no se logró un diálogo rico -cuidado que no estamos poniendo esta responsabilidad en la empresa porque debe ser compartida- y debemos reconocer que no se procesó de manera tal de que todos entendieran los objetivos comunes; no tengan duda de que lo que querían los trabajadores era que la fábrica siguiera funcionando porque su fuente de trabajo estaba allí.

Nosotros actuamos con mucho respeto y franqueza porque el pedido de que ustedes asistieran a este ámbito se debió a que previamente asistieron trabajadores preocupados por la pérdida de su fuente de trabajo.

(Diálogos)

**SEÑOR NÚÑEZ FALLABRINO (Gerardo).-** En primer lugar, subrayo el planteo realizado por el señor diputado Coitiño.

Es bien importante destacar que la inmensa mayoría del movimiento sindical uruguayo tiene un compromiso con la producción, con el país y con su desarrollo. Más allá de algunos detalles, la tónica principal es la búsqueda de acuerdos que contemplen las reivindicaciones de los trabajadores y que, al mismo tiempo, protejan y promuevan el desarrollo de las industrias y de los lugares de trabajo

El movimiento sindical uruguayo tiene claro que sin empresas fuertes es muy difícil el mantenimiento de los puestos de trabajo; todos sabemos eso.

Más allá de algunos acontecimientos que ustedes relataron -que habrá que ver cómo se desarrollaron-, me gustaría remarcar la voluntad de todos los que estamos acá de establecer los mecanismos necesarios para buscar un encuentro entre trabajadores y empresarios con el objetivo de concretar esta reapertura, que es muy importante para el Uruguay. Se dice que solo son ochenta o noventa puestos de trabajo; pero son ochenta o noventa puestos de trabajo en un escenario donde, si bien se avizora un crecimiento en algunas áreas de la economía, el desempleo ha pegado fuerte en los últimos meses

-particularmente el año pasado-, y se hizo sentir. Acá recibimos permanentemente delegaciones de trabajadores y sabemos cómo impacta su situación en el pueblo uruguayo en general.

Les agradecemos su participación y estamos a su disposición para lo que se necesiten.

**SEÑOR REVETRIA (Pablo).-** Contestando la pregunta que hacía el diputado Coitiño, digo que el diálogo con los trabajadores, sea bipartito en la empresa o tripartito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -tanto en la Dirección Nacional de Trabajo como en el Consejo de Salarios-, fue y sigue siendo continuo y abundante. No creo que el resultado de la falta de confianza que parece haber entre los delegados del sindicato y la empresa sea fruto de no dialogar. Por el contrario, hemos tenido infinidad de reuniones, en especial en 2016. Nos hemos reunido, como mínimo, una vez al mes en el ministerio para hacer un seguimiento de la situación de la empresa, y ha habido contactos telefónicos y presenciales en la empresa mucho más que una vez al mes. Quizá tenemos puntos de vista diferentes que, hasta el momento, no son conciliables; espero que lo sean por el bien del proyecto. Lo cierto es que el diálogo siempre existió. No sé cuál es la información que maneja el señor diputado en este sentido, pero se puede recurrir a las actas del ministerio para darse cuenta del extenso diálogo que ha habido, tanto para temas importantes como para asuntos muy accesorios, que a nuestro juicio se podían haber resuelto en una bipartita, pero como había un paro de por medio, hubo que ir a la tripartita.

En cuanto a la vocación exportadora del proyecto y al diagnóstico -que compartimos- de que Brasil va a tener dificultades unos cuantos años, debo decir que la empresa ya ha tomado acciones. Hemos iniciado el desarrollo del mercado argentino para tratar de complementar e incrementar el volumen de producción, sin depender exclusivamente de Brasil. También se ha hecho un buen esfuerzo para tener una porción del mercado local. La intención de todo esto es poder tener un mejor volumen, que distribuya mejor los costos.

Con respecto al comentario sobre las diferentes culturas o hábitos de relacionamiento laboral, decimos que sin duda son diferentes. Por eso, destacamos -con esto respondo las preguntas del diputado Núñez- que en estos años intentamos hacer un aprendizaje de lo que eran las relaciones laborales y tratamos de entender cuáles eran las demandas de los trabajadores. A tal punto ha sido así, que hemos tratado de imaginar cuáles iban a ser las reacciones cuando teníamos que tomar alguna decisión. Voy a poner un solo ejemplo. Cuando planteamos la necesidad de adaptar la cantidad de personas que iban a ser ocupadas a las nuevas realidades, se debió tomar la decisión de despedir trabajadores. Esos trabajadores ya hace prácticamente un año que están en el seguro de desempleo, que ha sido extendido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo a lo que establecen las normas. Para ello, hicimos un trabajo basado en las evaluaciones de desempeño trimestrales, las sanciones y el ausentismo. Aclaro que el ausentismo no lo descubrimos nosotros. Plantemos el problema del ausentismo al Ministro de Trabajo y Seguridad Social cuando había sido nombrado y todavía no había asumido. En su momento, no se nos reconoció que fuera tan grave. Después, pareció generalizarse, y hoy en día ha sido y es, hasta en el tratamiento parlamentario, un problema. Me refiero a las certificaciones del BPS y demás

Para que tengan una idea, nosotros llegamos a tener un ausentismo del 29%.

Entendemos que hemos hecho cierto aprendizaje en este sentido. Mostramos ese trabajo. También enviamos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social un informe de cada trabajador, con todas sus mediciones de desempeño, sanciones y ausentismo. La

única respuesta que obtuvimos para ver si eran compartibles o no los criterios y las decisiones de despedir o no en base a ellos, fue que el porcentaje de afiliados que iba a quedar no era el mismo que el porcentaje de afiliados que había en la fábrica cuando se paró la producción. Aclaro que si hubo algo que no tuvimos en cuenta para hacer la lista de las calificaciones y demás fue si eran afiliados o no.

Por todas estas razones decimos que no podemos interpretar los criterios que se utilizan. No podemos decodificar cuáles son los criterios que se usan para decir si un trabajador es bueno o no. Si queremos defender el desarrollo productivo y el trabajo estable, que es necesario para todos -tanto para los afiliados como para los que no lo están-, tenemos que partir de la base de que en todo emprendimiento productivo uno trata de tener gente acorde a las necesidades y a los que sean mejores. No creo que ninguna empresa contrate personas que no pueden trabajar allí porque no conocen lo suficiente o porque no tienen ganas de hacerlo. Nosotros nos enfrentamos con situaciones de ese tipo. Por ejemplo, se pretendía que no se despidiera a un trabajador que había falsificado certificados o que había robado.

Por eso decimos que esta situación fue difícil y que estamos en un continuo aprendizaje.

Reafirmo que el diálogo lo hemos tenido, y mucho. Es más: tenemos una excelente relación con los líderes de la Untmra. La virtud es que siempre nos hemos dicho las cosas. Lo mismo que hemos dicho acá se lo dijimos a Marcelo Abdala, a César Acosta y a todos los representantes de la Untmra y del PIT- CNT.

Agradecemos la disposición de la Comisión para encontrar ambientes para el futuro, porque en realidad todo lo que relatamos ya ocurrió. Lo que nos preocupa son las decisiones que se han manifestado por escrito, por ejemplo, en la última de las reuniones tripartitas que tuvimos, donde se expresó claramente que cuando la empresa retomara sus actividades se iban a tomar todas las acciones directas para que contratemos a las personas que hoy hemos decidido despedir. Eso nos preocupa mucho más que lo que nos pasó hasta ahora, porque creemos que tenemos que alinearnos en trabajar de una manera eficiente y con la gente que necesitamos y no más, dejando de pensar en el interés particular. Por supuesto que la empresa va a tender a que los trabajadores cobren los salarios que deban, y que las condiciones de trabajo sean las mejores, pero necesitamos sentir que podemos gestionar la empresa de acuerdo a las reglas, a las normas.

Los señores diputados saben mejor que yo que la industria automotriz es una de las más reguladas en el mundo. Ni siquiera tenemos un Mercosur en el sector automotor. El sector automotor se regula por acuerdos bilaterales en el ámbito de la Aladi y no a través de un tratado del Mercosur; quizás, por intereses de grandes jugadores se entienda que no es necesario o conveniente tener un acuerdo con el Mercosur. Esas son las reglas de juego. Tratamos de cumplirlas, de adaptarnos y de sacarle el mayor provecho posible a cada uno de los acuerdos por los cuales podemos operar y vender nuestros productos. Pero si no somos capaces de gestionar la empresa para obtener los objetivos y un resultado acorde respetando las normas de todo tipo -ambientales, laborales, comerciales- es muy difícil sostener un proyecto. Y eso lo vamos a tener que entender todos para trabajar para lo mismo

Espero no tener que molestar nuevamente a la Comisión, pero si es necesario para cumplir el objetivo por el que la empresa Lifan me paga, lo voy a hacer. Vuelvo a agradecer y pido disculpas si no fuimos suficientemente claros con alguna de las repuestas que dimos.

(Se retira de sala una delegación de la Dirección de la empresa Lifan Motors Uruguay)

(Ingresa a sala el sindicato de trabajadores de Disco.- Sintradis)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a una delegación del sindicato de trabajadores de Disco, Sintradis, integrada por la señora Nicolasa Tarrech y por los señores Carlos Da Luz, Mauricio Natario e Iván Sanin.

**SEÑOR DA LUZ (Carlos).-** Soy delegado del sindicato Disco y, a su vez, integro la Comisión de Salud y Género Ocupacional Empresa- Sindicato. Los compañeros que a posteriori se van a presentar también son delegados de nuestro sindicato.

Antes de comenzar quiero hacer la siguiente salvedad. El compañero Antonio Vázquez, quien iba a participar de esta reunión, se encuentra en la negociación colectiva, tratando de firmar el convenio a último momento, y era quien nos iba a ilustrar en cuanto a la ronda de consejos de salarios.

Para hacer un introito de la situación, es la segunda vez que tenemos que concurrir a este seno. La primera vez afortunadamente dio sus frutos, y siguiendo la política de lugares donde denunciar y reclamar nuestros derechos, volvimos a este ámbito.

Nos encontramos con una multinacional que todos conocen, con capitales también nacionales, con la cual se nos ha hecho difícil el relacionamiento bipartito en algunas cuestiones.

En lo que refiere a la salud ocupacional, tuvo que haber un decreto- ley para que se nos tomaran en cuenta algunas cosas. Yo invitaría a cualquier diputado aquí presente -lo hemos hecho con las autoridades del ministerio- a concurrir a nuestros lugares de trabajo en esta fecha. Por ejemplo, no se toman en cuenta algunas consideraciones vinculadas con la manipulación de carga y con el peso. En los últimos días tuvimos que manejar con la prevencionista de la empresa un instructivo peso- carga en los locales que tienen el depósito en planta alta. Esta locura que es el consumismo -que está en nosotros y que tenemos que aceptar- lleva a que las condiciones que soportamos los trabajadores sean bastante delicadas. Si bien tenemos los ámbitos bipartitos en la Comisión de Género y Salud Laboral, uno tripartito y el Conasat, donde hemos hecho las denuncias de las referidas situaciones, las soluciones llegan tarde para la mayoría de los planteos de los trabajadores. Tenemos elevadores o apiladoras que manejan 1.200 kilos y que se sobrecargan con entre 300 y 400 kilos más. Ya se han hecho las denuncias correspondientes. Tampoco se bajan los instructivos a los mandos medios y la gerencia. Cuando nos reunimos en el bipartito de salud estos temas se recogen, pero las soluciones muchas veces llegan tarde.

En cuanto a la salud del trabajador, la empresa no es afín a colocar cartelería que incentive a las compañeras y compañeros a denunciar hechos de acoso. Hemos presentado una fórmula de protocolo. Si bien ahora hay una ley de acoso sexual, tampoco logramos el acuerdo de protocolo entre las dos partes. Aún estamos trabajando en la elaboración de un borrador. Son situaciones que al trabajador le urge resolver en estos tiempos, en los cuales las condiciones de presión son constantes. No es fácil trabajar con un gerente al que los números no le dan y cree que la culpa la tiene el trabajador que se cortó un dedo y tuvo que faltar tres días. A veces consideran conveniente cambiarte un horario de lunes a miércoles y no hay forma de decir que no, porque el trabajador es mal visto. Son esas condiciones las que creemos que de una vez por todas deberían solucionarse

Reconocemos que hay compañeros que faltan; hay gente que trabaja y gente que falta.

Nosotros, como organización sindical, no vemos reflejado nuestro esfuerzo en la respuesta de la empresa.

**SEÑORA TARRECH (Nicolasa).-** Soy delegada de Disco.

Plantearé a grandes rasgos las condiciones de trabajo de la mujer en los supermercados. En general, los trabajadores de supermercado vivimos a diario situaciones de represión y de acoso que se manifiestan de diversas formas. Por ejemplo, a través del cambio abusivo de horarios, de la intimidación por parte de los mandos medios, del otorgamiento de licencias según sus razones y criterios, de condiciones de trabajo discriminatorias. Estas situaciones aumentan en intensidad si se trata de una mujer. La mayoría de las trabajadoras de los supermercados son madres jefas de hogar, y el hecho de no tener certeza de cuál será su horario la semana siguiente les genera una incertidumbre muy importante, que es fácil de imaginar.

Lamentablemente, Disco no es la excepción en esto. La desigualdad por género es realmente evidente, no en las remuneraciones, porque tanto hombres como mujeres perciben el mismo salario, si se trata de la misma tarea, pero sí en las condiciones de trabajo. El espíritu de la empresa en este tema quedó de manifiesto en una frase del jefe de Personal, que en una bipartita dijo textualmente: "Si de mí dependiera, no trabajarían mujeres en Disco".

Como ejemplos de represión podemos mencionar los cambios abusivos de horarios y el otorgamiento de licencias sin criterios establecidos. Desde que trabajo en Disco, hace veintidós años, cuando comienza el año se planifican las licencias teniendo en cuenta un par de criterios. Sin embargo, últimamente no se respetan. Entonces, sale de licencia el compañero que le agrada al gerente, que no le hace paro o que le cumple, según su criterio. En cuanto al cambio de horarios, hay que ponerse en el lugar de la compañera, madre de familia y jefa de hogar, que no sabe el horario que tendrá la semana siguiente, y más en estos tiempos, en este mes, para comprobar la incertidumbre con la que trabaja.

Hace veintidós años que trabajo en la empresa y este mes solicité mi licencia al gerente -como corresponde, porque es mi encargado-, a partir del 2 de enero. El gerente me respondió que sí, pero a los dos días me dijo que no. El único argumento que me dio fue que a veces la palabra del gerente no tiene valor. Soy la funcionaria más antigua del sector, no tengo problemas de rendimiento ni sanciones por mal rendimiento. Soy delegada y soy mujer y se ve que no le caigo en gracia.

La tarea que realizo es administrativa; tiene que ver con los vencimientos de la mercadería. Yo hago el control e ingreso a una terminal de radiofrecuencia esa información al sistema. Desde hace un tiempo se prohibió a los vigilantes del local que me entregaran el mencionado aparatito para trabajar.

Estas son las cosas que hacen a las malas condiciones laborales y que uno no comprende, porque vamos a trabajar; no vamos a hacer amigos.

**SEÑOR SANIN (Iván).-** Soy delegado sindical de Disco. Pido disculpas si cometo algún error al hablar; generalmente, me gusta más escuchar que hablar.

En mi local ha pasado todo lo expresado por la compañera y lo he denunciado en reiteradas ocasiones, tanto en la empresa como en otros ámbitos. El criterio por el cual Disco otorgaba licencias -hace quince años que trabajo allí-, lamentablemente ya no se aplica. Antes uno tenía la posibilidad de elegir entre un mes del primer semestre y un mes

del segundo semestre, para manejar las licencias. Desde hace un tiempo a esta parte ese criterio se ha dejado de lado, creo que por el tema sindical.

En el caso particular de mi local, el jefe de lácteos, que es la sección en la que tengo más afiliados, dijo que en enero, febrero y marzo nadie saldría de licencia, salvo las personas que cumplían y no hacían paros, de las que ya tenía los nombres. Esa situación se la planteé a él, a la gerenta y a la empresa y me dijeron que cada local manejaba un criterio, de acuerdo con sus necesidades. Lamentablemente, están jugando con la necesidad de los trabajadores, porque todos estamos deseando salir de licencia y algunos quieren salir en enero o en febrero para poder disfrutar con sus chiquilines el verano o para descansar.

El manejo arbitrario de estas cosas genera descontento en los trabajadores y un ambiente laboral incómodo. La persona a la que se le niega la licencia empieza a trabajar de otra forma, desconforme, sin rendir igual y se le empiezan a buscar mecanismos de sanciones, como también ha sucedido. Todo eso ha generado un ambiente laboral que no es el mejor.

Una compañera que contrae matrimonio el 29 de diciembre, presentó los papeles y hace dos meses habló con el encargado para tomar su licencia en enero. El encargado le dijo que no se la daría porque estaba afiliada, hacía todos los paros y como ella no le respondía, él tampoco lo haría. Este es un caso puntual de represión sindical. Nos enfrentamos a estas situaciones todo el tiempo. En mi caso particular, me pasó lo mismo con la licencia, hace mucho tiempo. Lamentablemente, la empresa utiliza herramientas que afectan la vida de las personas. Cambiar los horarios de los trabajadores y no darles licencia cuando la solicitan son acciones que atentan no solo contra el derecho de estar sindicalizado, sino contra la persona directamente.

Esperamos que puedan solucionar estos problemas que realmente afectan a las personas, en este caso, a los trabajadores de la empresa Disco.

**SEÑOR NATARIO (Mauricio).-** Un compañero iba a hacer una exposición de lo sucedido en la ronda de salarios, pero como no pudo venir, la haré yo.

La ronda de salarios comenzó el 22 de agosto. Se expuso la plataforma del sector de los trabajadores, que constaba de más de veinte puntos. Los empresarios la llevaron para estudiarla y contestar. Un mes después, luego de que se tomaran sus vacaciones -algunos se fueron a Europa; otros, a Brasil-, trajeron como respuesta un "no" a todos los puntos, expresando que no estaban en condiciones y que era un disparate.

Comenzamos algunas negociaciones, que se fueron dilatando en el tiempo. El 30 de octubre mantuvimos una quinta reunión y no había nada sobre la mesa; lo único que se estaba discutiendo era cuánto iba a durar el convenio colectivo: dos o tres años. Era lo único que se estaba discutiendo. No se estaba debatiendo sobre salario, condiciones laborales, beneficios ni cláusulas que hicieran a las cuestiones de género; todo eso estaba por fuera.

En esa fecha, los trabajadores comenzamos las movilizaciones. Siguieron las instancias de negociación, duras, en las que se seguían dilatando los temas. Recién en el mes de noviembre empezaron a aparecer algunas cosas arriba de la mesa. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social trató de acercar a las partes, pero los trabajadores consideramos que lo planteado era insuficiente. Obviamente, pretendíamos un salario mínimo de $ 20.000, al 1° de julio de este año. En función de las pautas salariales establecidas por el Poder Ejecutivo era prácticamente imposible llegar a ese monto; eso nos condicionó bastante. Tampoco conseguíamos muchos acuerdos en cuanto a

beneficios o a fórmulas que nos permitieran, de una manera o de otra -como conseguimos en otros Consejos de Salarios anteriores-, acercarnos a esos $ 20.000.

Luego de varias idas y vueltas, en el día de ayer hicimos un plenario de delegados de todos los supermercados y se decidió, por mayoría, firmar el convenio colectivo. Todos los sindicatos llevaron sus posturas de las bases. Después de que los compañeros de los demás sindicatos resolvieron firmar el convenio colectivo, se sumó una cláusula de paz que nos deja atados y que entendemos que va en contra de la ley de negociación colectiva y de la libertad sindical, además de ser inconstitucional.

La cláusula de paz presentada establece: "Cláusula de Paz Laboral y de Prevención de Conflictos, previendo, como en el acuerdo anterior, la negociación en primera instancia del ámbito bipartito, luego la actuación de la División Negociación Colectiva de la Dinatra y posteriormente la intervención del Consejo de Salarios como conciliador, pero estableciéndose que, durante las negociaciones que se puedan llevar a cabo a nivel bipartito (tanto en el ámbito de la misma empresa como en el ámbito tripartito: División Negociación Colectiva de la Dinatra y eventualmente el propio Consejo), las organizaciones sindicales se abstendrán de adoptar medidas de fuerza antes del 1° de marzo de 2017 (sin perjuicio de seguir siempre, esto es, antes y después del 1°/3/2017, el procedimiento allí previsto: 1° ámbito bipartito, 2° Dinatra y 3° Consejo Superior)".

Como expresaron los compañeros, en el sector de los supermercados -no solo en Disco- todos los días se dan muchas situaciones de acoso laboral y de malos tratos; por ello, resulta difícil aguantarse hasta el 1° de marzo para tomar una medida o tan siquiera hacer una asamblea. Digo esto porque esa cláusula hasta nos prohíbe hacer asambleas en los locales. Sin embargo, por ley de libertad sindical, si bien no se puede ejercer la libertad sindical en el horario de trabajo o hablar de sindicalismo, sí se puede hacer una asamblea luego de que los trabajadores marcan tarjeta. No obstante, esta cláusula lo prohíbe.

Esa cláusula fue lo que trancó el Consejo de Salarios. Toda la ronda de negociaciones fue difícil. Inclusive, los compañeros estuvieron en el día de ayer en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social desde la hora 15 hasta la hora 0.20, tratando de destrabar esta situación, pero no lo lograron. Se hizo un intermedio hasta el día de hoy, a la hora 10, y hasta este momento los compañeros siguen allí, en la Dinatra, tratando de que se modifique o se saque esta cláusula. Se entiende que es anticonstitucional y que limita, en todos sus aspectos, el derecho a la huelga.

Se pretende que el supermercadismo sea poco menos que un servicio esencial desde diciembre hasta marzo, evitando conflictos durante las fiestas y la temporada. Esto es algo que, sin duda alguna, no podemos aceptar.

Esperamos que esta situación se destrabe -somos optimistas en ese sentido- y que en el día de hoy podamos firmar el convenio colectivo.

**SEÑOR REUTOR (Carlos).-** Para esta Comisión no es nuevo que estén aquí; ya han pasado en el año 2014 y anteriormente, desde que empezó el período de Gobierno del Frente Amplio, con la ampliación de la ley del fuero sindical y con el resurgimiento que tuvo el movimiento sindical, a nivel nacional.

Este un tema bastante complicado. Inclusive, en aquella época, en el año 2014, lo que reivindicaban era el presentismo y las horas extra. Sabemos que esta Comisión tuvo un papel fundamental cuando vino el empresario a este ámbito para poder llegar a arrimar las partes y firmar, en aquel momento, un convenio para poder acceder a algunos

de los beneficios. Sabemos que es complicada la situación de los supermercados a nivel general, no solo del Disco. Estamos viviendo en un momento complicado.

A algunos empresarios de lugares en los que históricamente no hubo trabajadores organizados y hoy por hoy, los tenemos, les resulta muy difícil, conceptualmente, encontrarse con esa posición en contra. Nosotros, que venimos del movimiento sindical -algunos de los compañeros que estamos aquí hemos vivido casi todos los procesos-, sabemos que es muy complicado.

Vamos a solicitar que se cite a la empresa a esta Comisión para contestar las inquietudes de los trabajadores, buscando un ámbito de negociación más fluido a efectos de poder solucionar los problemas que tienen los compañeros, como sucedió en aquella época, en la que, por suerte, se logró.

Por otra parte, quiero decir que históricamente el movimiento sindical siempre ha firmado cláusulas de paz, porque ello condiciona para que el empresario cumpla. Quizás, la redacción de la cláusula de paz que presentaron no esté bien; eso lo podemos compartir. Quiero plantear esto, porque casi todos firmamos cláusulas de paz en el convenio, ya que -reitero- nos permite tener una garantía de que el empresario cumplirá. Ahora, esa cláusula no quiere decir que no se puedan tomar medidas. No se pueden tomar medidas sobre el papel que se firma, pero si se tienen reivindicaciones que no están plasmadas en el papel, se pueden tomar medidas, hacer asambleas y adoptar las medidas más extremas que pueda tener un movimiento sindical. Quiero plantear esto para que quede claro.

Lo que se debe hacer es ver cómo se puede modificar esa cláusula de paz que condiciona solo lo que se firmó en el papel.

**SEÑOR NATARIO (Mauricio).-** Estamos de acuerdo. En todos los convenios colectivos hemos firmado cláusulas de paz, pero no con este texto, que apunta a limitarnos en todos los ámbitos. Si surgía un problema había que tratarlo en forma bipartita, tripartita y, luego, en el Consejo Superior, pero no se permitía adoptar medidas desde ahora hasta el 1º de marzo. Esa era la parte que interpretábamos que nos ataba por todos lados.

**SEÑOR DA LUZ (Carlos).-** Quizá, para ustedes sea un poco complicado entender, porque son muchas cosas tiradas arriba de la mesa sobre situaciones ajenas. No todos sabemos todo, ni todos conocemos a todos. Estamos de acuerdo con lo que mencionaron quienes opinaron antes que yo sobre la cláusula de paz. La redacción implica no tomar medidas. Uno que ha trabajado y negociado con la empresa, sabe que en enero ningún trabajador va a encontrar a alguien de la empresa para hacer un planteo. Nos echan un trabajador y el planteo queda pendiente.

Estamos de acuerdo con discutir algunos puntos con la empresa, como la productividad. No tenemos miedo a trabajar; de hecho, la mayoría de los trabajadores hace más de diez años que trabajamos en la empresa. Hemos volcado nuestro esfuerzo a la empresa y hemos tenido el beneplácito de contar con trabajo, como dice la empresa en una acción feudalista que no viene al caso desarrollar ahora.

Tenemos los ámbitos bipartitos para hacer estas denuncias, porque la ley lo ha establecido. Sigue habiendo problemáticas como consecuencia de los acosos diarios en el trabajo. Es fácil decir esto en un ámbito donde se nos respeta y escucha, pero es difícil para una dama entrar al cuartito con el gerente y pedirle que le respete las condiciones de trabajo. En el local no hay un mísero cartel que diga: "Esta empresa, estos trabajadores, no apoyan, no promueven los acosos sexuales, laborales ni morales". No lo

hay. Creemos que, más allá de algunas cuestiones, es fundamental que se ponga cartelería; no cuesta mucho.

Hay un montón de situaciones que podríamos desarrollar. Tenemos nombres, situaciones, aunque no es el ámbito para plantearlo; pero si nos piden nombres, quédense tranquilos que a quien les habla no le va a pesar entregárselos.

Tenemos un problema en la cláusula, que no se mencionó, y que para mí es medular como integrante de la Comisión de Higiene y Salud Ocupacional, que es el protocolo del uso del celular en nuestro trabajo. Todos saben que hoy en día un celular es una fuente de información instantánea. Para nosotros es vital que los compañeros que estamos en la Comisión de Higiene y Salud Ocupacional, en forma responsable, tengamos el privilegio de usar el celular para fotografiar y denunciar algunas cuestiones. Tengo en mi poder -se los puedo mostrar o hacérselos llegar por mail- una filmación en la que se ve a dos trabajadores sobre siete estibas de cajones y un palo, colocando bebidas. Eso aconteció estando un delegado sindical en el local. Obviamente, él intervino y el problema se solucionó. ¿Qué hubiera ocurrido si el delegado no hubiese estado allí? Al otro día hubiéramos tenido una pila de treinta y cinco cajones, con el riesgo de un compañero lesionado.

Creemos conveniente hacer saber que muchas veces a los compañeros se los obliga a realizar tareas para las cuales no se les remunera, con el viejo adagio de que: "¿Cómo querés aprender si no lo hacés?". Tenemos compañeros que se han accidentado, cortado sus dedos con una sierra en la carnicería, porque la media hora de otro compañero había que cubrirla

Hemos planteado a la empresa en forma sistemática que la gerencia de los locales no envíe a otros puestos a los trabajadores por el mero hecho de atender al cliente, que para nosotros es importante, pero también lo es la salud del trabajador. Insisto: tenemos los mecanismos de resolución bipartitos, pero nos sentimos totalmente alejados de las resoluciones. Por eso insistimos: si alguien desea que hagamos una denuncia formal con nombre y apellido de los involucrados, la podemos hacer.

**SEÑOR COITIÑO (Carlos).-** Compartimos el planteo del diputado Reutor en cuanto a convocar a la empresa, pero queremos dejar claro que entramos en un período en que no les vamos a poder resolver en el corto plazo la problemática que están planteando.

La discusión que ustedes están procesando es suya y no vamos a opinar. Ustedes lo van a resolver en forma soberana.

A los efectos de nuestro trabajo como Comisión, tenemos algunos aspectos a considerar en los que estamos retrasados. En materia de acoso, tanto laboral como sexual, tenemos cierto vacío para poder medirlo exactamente y a partir de ahí tomar las medidas punitivas correspondientes. Hay un proyecto a estudio y se hace cada vez más necesario que lo terminemos. Lo que ustedes están planteando en materia de acoso merece un trabajo de nuestra parte, a fin de trasladar a un texto legal un conjunto de medidas para poder aplicar sanciones a quien sea infractor en ese sentido.

En esta Comisión ya hace mucho tiempo venimos teniendo la necesidad de realizar un trabajo interno en el sentido de conectar al Parlamento y al Poder Ejecutivo. En todas las denuncias que hacen hay un sistemático problema, que está contemplado por las leyes, pero que, en la aplicación concreta, los malos empresarios no respetan. Por lo tanto, está faltando que coordinemos una reunión -es una propuesta para el año próximo- con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Lamentablemente, el empresario -no todos- aprovecha que no estemos desarrollando desde el Estado una política de control de cumplimiento de las leyes. No estamos hablando de lo que no está

legislado, sino de lo que está. Por lo tanto, hago un planteo en ese sentido para coordinar una instancia de trabajo con el Ministerio. Quienes hemos tenido oportunidad en los últimos siete años de realizar algunas salidas con la Comisión de Legislación del Trabajo, sabemos que cuanto más nos alejamos de Montevideo, la omisión en el cumplimiento de las leyes por las carencias de control son mayores, por lo que los trabajadores, la única posibilidad que tienen es su fortaleza, individual o colectiva. Necesitamos poner un poquito más de energía en el control del cumplimiento de las leyes, lo que requerirá otro tipo de discusión, pero las denuncias que hacen son tremendamente válidas; no están exageradas. Los invitados han sido modestos desde el punto de vista de la denuncia -ya lo habían hecho antes- y ahora nos toca a nosotros trabajar para superar esto, que será para el bien de todos: de los trabajadores y -¿por qué no?- de los empresarios que no son buenos.

**SEÑOR NÚÑEZ (Gerardo).-** Quiero agradecer la presencia de las trabajadoras y de los trabajadores en esta Comisión.

Voy a reafirmar el planteo realizado por al señor diputado Reutor de convocar a la empresa, teniendo un espacio en este lugar para intercambiar y encontrar una solución más definitiva a los planteos que han realizado los compañeros.

En lo personal, los quiero saludar y felicitar por el gran trabajo que han hecho en estos meses de lucha, de mucha organización y de estar sosteniendo en alto una bandera que es muy importante: la pelea por la dignidad de los trabajadores y de las trabajadoras. Eso es muy significativo y ojalá hoy pueda culminar el día con la noticia de que tenemos firmado un convenio que realmente responde a la lucha de los trabajadores y a la articulación que se hizo desde distintos lugares.

Con respecto a la cláusula de paz y, en función de lo que leyeron los invitados, interpreté que dicha cláusula no está vinculada solamente a los aspectos del acuerdo, sino que es más general. Y ahí está la dificultad, porque una cosa es comprometerse a no generar medidas de lucha por lo que ya acordamos, y otra, es un cheque en blanco. Son elementos distintos. Todos los antecedentes que tenemos de cláusulas de paz van en el sentido del compromiso por los acuerdos alcanzados. Ojalá que eso pueda destrabarse para tener estos elementos arriba de la mesa.

El señor diputado Coitiño planteaba un aspecto que tiene que ver con el proyecto de ley de acoso laboral, que para nosotros es uno de los más importantes que estamos trabajando.

Hace poco recibimos a determinados catedráticos de distintas áreas jurídicas para dar su visión sobre el proyecto. Entiendo que se ha avanzado bastante en cuanto al perfeccionamiento de la redacción para que contemple todos los elementos, porque a veces, por el mismo concepto, se entienden cosas distintas.

Para nosotros, el acoso laboral es una categoría que involucra muchos elementos que no siempre tienen que ver con el acoso moral. Es como que el acoso moral está más reducido. El acoso laboral contempla el acoso moral y el acoso sexual, que es de lo que más se da en los espacios, más en un lugar donde se trabaja, obviamente, con otros compañeros y compañeras, pero también con público. Ahí hay otro componente que hay que ver cómo se afina, porque lo que terminará resolviendo es lo preventivo, en todos los niveles, pero en áreas donde va un cliente y acosa, hay que ver cómo se sanciona. No se da en el espacio de las relaciones laborales. Tenemos que poner todos esos elementos arriba de la mesa para encontrar un proyecto de ley que, obviamente, sea un puntapié para solucionar un tema que es cultural, que no solo tiene que ver con las relaciones laborales, sino que se da por distintas circunstancias y es lamentable que eso suceda.

Quedamos a vuestra disposición para lo que se necesite.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Estoy totalmente de acuerdo con lo que plantean los compañeros.

Se ha venido trabajando y, con este proyecto de ley sobre acoso laboral, se ha intentado no cometer equivocaciones para que no entre en contradicción con otras leyes y no pueda funcionar. Por ese motivo, se ha invitado a todos quienes nos puedan asesorar y ayudar a perfeccionar la letra del proyecto, a los efectos de que quede bien formulada.

Esperamos aprobarlo dentro de poco tiempo, pero la Comisión siempre ha tratado de considerar esos temas con la mayor seriedad posible.

El señor diputado Reutor planteaba el tema de la invitación a la empresa. Luego, si la empresa responde que viene, discutiremos con los compañeros de la Comisión cuándo los podríamos recibir. Apenas lo sepamos, se los comunicaremos.

Quedamos a las órdenes, como siempre, y en lo que podamos colaborar, lo haremos.

(Se retira de Sala una delegación del Sindicato de Trabajadores de Disco, Sintradis)

(Ingresan a sala integrantes de la Unión de Obreros Curtidores, UOC)

——La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el agrado de recibir a una delegación de la Unión de Obreros Curtidores, UOC, integrada por los señores Darío Suárez, secretario general; Jorge Rocco, secretario general del Comité de Base de Zenda JBS, y Maximiliano Sosa.

**SEÑOR SUÁREZ (Darío).-** En nombre de todos los curtidores queremos agradecer a la comisión el gesto y el esfuerzo que han hecho para recibirnos, porque sabemos que este tema estaba fuera de agenda.

Venimos a plantear una problemática que estamos teniendo los curtidores, y avizoramos que se va a agravar mucho más.

Desde el año 2010 la curtiduría entró en un declive con respecto a los puestos de trabajo, pero no en cuanto a la productividad general de las distintas empresas integrantes de la Cámara de la Industria Curtidora Uruguaya. En ese sentido, ese año tuvimos la problemática de mantener la productividad habitual de cada empresa y, a su vez, ir perdiendo puestos de trabajo. A esto se suma una realidad, la de la tecnología, que ha ido acaparando distintos puestos de trabajo.

Sabemos que nuestro sector, como es exportador, tiene ciertos beneficios que otorga el Gobierno y, a su vez, debe cumplir distintas contraprestaciones en términos claros, como marca la ley de inversiones, que todos conocemos. En ese sentido, vemos que dentro de la Cámara muchas empresas -algunas lo hacen en forma más leve y, otras, de manera más grotesca- no solo reciben ese beneficio sino que muchas veces es utilizado en contra de los sindicatos de base y que, a su vez, todo repercute en la Unión de Obreros Curtidores. Hay empresas que no apuestan a la calidad de empleo, no apuestan a mejorar lo que tiene que ver con el producto, no se mejora la calidad de vida del trabajador, ni se preocupan por las condiciones de trabajo internas de cada una de ellas. Por ese motivo, vinimos manteniendo una discusión con la Cámara de la Industria Curtidora, pero solo quedan en un: "Sí, podrá ser" o "Sí, vamos a avanzar". Sin embargo, vemos que cada vez se golpea más directamente a la organización sindical toda.

Hoy nos encontramos con un tema que no es menor, y es lo que está ocurriendo en la curtiembre Zenda JBS. El día 15 de diciembre la empresa manifiesta al sindicato

que tiene la intención de despedir a cien trabajadores, o sea que cien familias estarían yendo a la calle, con una política de cero diálogo. Esa mañana fuimos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a discutir sobre el despido de un trabajador y cinco sanciones -si bien la situación se pudo revertir, estamos preocupados porque la arremetida que tiene-, y nos terminamos llevando la noticia de que habrá cien puestos de trabajo menos. A raíz de ese tema, se activaron distintos mecanismos tales como volver al ministerio y tolo lo que habitualmente se hace. Mañana, a la hora 16, vamos a tener una instancia en la cual definiremos la situación. El panorama general será saber si la empresa va a efectivizar a un gran porcentaje de esos trabajadores. Muchos han acordado con la empresa algún tipo de despido, muy incentivado -números que son bastante grotescos-, y de esa forma se le pega a la organización sindical por el lado económico, es decir, utilizando determinados rubros económicos para sacarse de encima a trabajadores.

La preocupación que tenemos es que hubo un avance por parte de esta empresa y sabemos que esto se va a desencadenar en el resto del sector. Entonces, el pedido concreto que hacemos es que el Poder Legislativo tome cartas en el asunto para que se establezcan algunos parámetros o se brinde garantías a la parte trabajadora. Somos un sindicato que siempre ha apostado al diálogo. Firmamos un convenio salarial que apuntaba a la estabilidad laboral y a la no pérdida de los puestos de trabajo, y al año de haberlo firmado nos encontramos con que la primera reacción es sacarnos cien puestos de trabajo. Eso es bastante preocupante para nosotros.

También hay situaciones particulares internas, que se viven diariamente, pero será el compañero Rocco quien hará referencia a ello.

**SEÑOR ROCCO (Jorge).-** Muchas gracias por recibirnos.

Nos preocupa mucho el modelo de negocio que esta empresa multinacional brasileña Zenda JBS está trayendo a Uruguay. Particularmente, en el año 2009 Zenda comenzó un proceso de cambio de firma en el cual la familia Branáa, de capitales uruguayos, primero la vendió a Marfrig, y esta luego a Zenda JBS. Desde ese entonces, en Zenda se han perdido unos cuatrocientos puestos de trabajo. Nos preocupa mucho no solo por Zenda, no solo por la curtiduría, sino por los modelos de negocios que estas multinacionales están trayendo a Uruguay.

También tenemos la información de que otras compañías, bajo la firma JBS, han tenido un proceso similar. Como ejemplo tenemos el caso de Nawelur, una planta de terminado de cuero de corte en San José, de la cual el año pasado fueron despedidos ochenta trabajadores. La gestión empresarial ha sido negativa, al menos desde nuestro punto de vista, viendo que en la empresa hay dos tipos de productividades. El personal no afiliado tiene una productividad y el personal afiliado, otra. Para ser más específico, en una máquina el personal no afiliado hace una producción de 250 cueros por hora, y el personal afiliado hace una producción de 120. Creemos que la gestión empresarial no ha tenido la capacidad de corregir todos esos problemas productivos y, a la postre, terminamos sufriendo en la cantidad de puestos de trabajo. Como dijo mi compañero, la semana pasada tuvimos una instancia en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la cual los representantes del Poder Ejecutivo -creo que es Carolina Vianes quien está en el grupo- transmitieron a la empresa que no entendían que no se agotaran las instancias; si bien ya van dos años de agotarse las vías de seguros de paro, de licencias, ¿cómo no seguir en ese ritmo?

El convenio que se firmó fue para garantizar las fuentes laborales y no hubo una gran retribución económica ni beneficios para los trabajadores, pero apostamos a que si había un problema en la rama curtiduría se conservarían las fuentes de trabajo, porque después hay tiempo para discutir los beneficios. Fuimos totalmente flexibles, pero nos

encontramos con una realidad y con un golpe realmente bajo que no esperábamos. El ministerio pidió agotar las instancias y -según pude informarme- en el artículo 18 de la ley de inversiones extranjeras y nacionales hay una contraprestación: exoneraciones del IVA, del impuesto a la renta y de otro tipo de cargas impositivas que tienen esas empresas que son libradas, a fin de dar estabilidad laboral, lo que este grupo económico no está haciendo. La empresa apuesta fuertemente a su capital para sacar trabajadores de la rama. Entonces, nos encontramos con una disyuntiva grande que, a nuestro modo de ver, es un problema a nivel país porque estas empresas siguen viniendo al Uruguay y, notoriamente, intentan comprar a la competencia.

La familia Branáa hacía un muy buen trabajo y los cueros eran colocados en BMW y en Audi, pero por la modalidad que lleva adelante esta empresa multinacional nos da a entender que compra la competencia, la lleva a la mínima expresión, se queda con el mercado y da cierre a la industria uruguaya. Para nosotros esto es preocupante y no queremos que se transforme en algo más grande que afecte no solo las ramas de la curtiduría sino las distintas ramas del país.

También queremos decirles que hemos estudiado los distintos negocios de esta empresa y tiende a hacer ese tipo de acciones. En Paraguay compró un frigorífico con capacidad de trabajo para mil ochocientas personas y lo está trabajando con poco más de trescientas. Estamos de acuerdo en que para mantener una empresa es importantísimo tener una buena productividad, pero el hecho de no poder saciar sus ansias productivas está llevando a que las personas se queden sin trabajo.

**SEÑOR SUÁREZ (Darío).-** Quiero hacer referencia a actitudes del sindicato, teniendo en cuenta la problemática de la empresa.

En la negociación colectiva que comenzó en julio de 2015 -y que se fue hasta agosto- la dirección del sindicato entendió que la empresa Zenda tenían un problema de gestión muy importante a raíz de la productividad desproporcionada, en la que una producción lastima al trabajador y la otra está bastante por debajo de la realidad. Como sindicato, en plena negociación colectiva se tomó una definición: que la base, conjuntamente con la Unión de Obreros Curtidores, negociara para tratar de buscar una regularización de la productividad y conseguir algún tipo de estabilidad laboral en lo que tenía de mercado en ese momento. No solo quedó en eso sino que en agosto de este año nos pusimos a disposición de la empresa, que estaba teniendo un problema de calidad del producto final, con el fin de mantener la fuente de trabajo de los compañeros y colaborar con el sistema de trabajo que llevaba adelante. Todos estos planteos constan en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y fueron firmados por el sindicato.

Sin embargo, en todo momento se obvió la participación de los trabajadores y nos encontramos con esta respuesta que no esperábamos que surgiera hoy -no hay nada escrito en el ambiente sindical; si bien los trabajadores y las empresas sabemos que los problemas hay que afrontarlos, en diciembre y en enero los evitamos porque hay un ambiente festivo muy particular-, sino que avizorábamos este problema más adelante. La empresa miró para el costado y ejecutó su planificación, la que no solo viene con despidos sino con una reestructura interna que va a ir por los trabajadores sindicalizados y obviando a los que no lo están. Ese es el gran problema que vamos a tener a futuro.

Hoy la Dirección del sindicato resolvió declararse en alerta y mañana tenemos la instancia en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los curtidores no queríamos iniciar un conflicto en estas fechas, pero no nos están dejando muchos elementos.

**SEÑOR ROCCO (Jorge).-** Queremos aclarar que esta empresa no solo recibe las exoneraciones tributarias que la ley de inversiones depara, sino también un subsidio por

ser una rama que demanda mucha mano de obra ya que el trabajo del cuero es netamente artesanal

Hoy nos encontramos con que esta empresa utilizaría subsidios que significan dinero de todos los uruguayos, ofreciendo, para eliminar la mano de obra, despidos desde $ 500.000 hasta $ 800.000. Imaginen que a un trabajador que, en promedio, gana $ 20.000 o $ 25.000, le pongan $ 800.000 arriba de la mesa: realmente sería apostar a que se vaya, eliminando así las fuentes de trabajo que tenemos.

Por lo que pude leer en la ley de inversión, sé que esto está atado netamente al Poder Ejecutivo. De todas maneras, creo en la división de Poderes y en el papel que juegan ustedes como legisladores, por lo que espero que se puedan volver a analizar sus artículos y ajustarlos un poco más para proteger las fuentes laborales de los uruguayos.

**SEÑOR NUÑEZ FALLABRINO (Gerardo).-** Ojalá en la instancia de mañana en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se pueda llegar a un acuerdo que permita solucionar, por o menos, los aspectos puntuales.

En realidad, el planteo general que han volcado los compañeros amerita que convoquemos a la Cámara de la Industria Curtidora Uruguaya y a la empresa.

Vamos a solicitar -lo tramitaremos formalmente- un informe a la DGI respecto a todas las exoneraciones tributarias que se han otorgado con la ley de inversión a la empresa que mencionaban los compañeros del sindicato, para tener elementos objetivos que nos permitan establecer un diagnóstico más cercano.

Esta discusión la tuvimos este año en el marco de la rendición de cuentas, el anterior durante el presupuesto y el año que viene se va a volver a dar; de hecho, se ha conformado una comisión con compañeros integrantes del Poder Ejecutivo y con algunos diputados del Frente Amplio para estudiar en profundidad todos estos elementos de carácter tributario que muchas veces -esta es una opinión sectorial- no tienen el rédito que nosotros esperamos de exoneraciones tributarias, tanto en el ámbito del trabajo como en el de la vivienda Estas son dos áreas en las cuales, si bien las exoneraciones tributarias son millonarias -se cuentan por cientos de millones de dólares anuales-, lamentablemente luego no tienen los réditos sociales y laborales que buscamos.

Este es el planteo y lo dejamos a consideración de la comisión.

**SEÑOR ROCCO (Jorge).-** Tal vez, para algunas personas el factor humano no sea muy importante, pero para nosotros es vital. Creemos que la soberanía ha sido tocada, si tenemos en cuenta la Constitución de la República, que en su artículo 7º establece que los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad. Esta empresa ha despedido a mujeres con cáncer uterino, a gente con marcapasos y a personas mayores de cincuenta años que no saben leer ni escribir y que tendrán pocas posibilidades de reinsertarse en el mercado laboral. Entendemos que es sumamente grave lo que está sucediendo en este caso con el factor humano y debe ser atendido.

(Se retira de sala la delegación de la Unión de Obreros Curtidores)

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Si todos están de acuerdo, pasamos a intermedio hasta la hora 14.

(Apoyados)

——Se pasa a intermedio.

(Es la hora 13 y 30)

——Continúa la sesión.

(Es la hora 14 y 15)

(Ingresan a sala autoridades de la Administración de los Servicios de Salud del Estado, ASSE)

——La Comisión de Legislación del Trabajo tiene mucho gusto en recibir al doctor Fernando Rovira, presidente de la comisión de apoyo de ASSE, y al doctor Rafael Rodríguez.

En primer lugar, quiero decir a los integrantes de la delegación que fueron convocados debido a la serie de denuncias y reclamos que recibimos de parte de funcionarios de ASSE por la situación de la comisión de apoyo. Por lo tanto, como queremos escuchar la otra campana, decidimos citarlos a la Comisión.

**SEÑOR ROVIRA (Fernando).-** Soy el presidente de la comisión de apoyo de programas especiales de ASSE.

Creo que las denuncias a que hizo referencia el señor presidente de la Comisión tienen que ver con la situación de los retenes de la comisión de apoyo. ¿Es así?

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Efectivamente; las que constaban en la versión taquigráfica que les fue enviada.

**SEÑOR ROVIRA (Fernando).-** La comisión de apoyo, desde hace un tiempo considerable -por razones que después el doctor Rodríguez va a explicitar-, está abocada a un proceso de transformación de los cargos de retén. Como ustedes saben, la comisión de apoyo se rige por el derecho laboral privado, y lo que se pretende en pasar a esos retenes al rubro 0 de ASSE a efectos de presupuestarlos. De esta manera, recibirán una remuneración superior a la que perciben en la comisión de apoyo.

Asimismo, los contratos de aquellos trabajadores que no pasen al rubro 0 y no sean presupuestados -me refiero a los que no constituyan un complemento salarial, tal como se fue dando a los lo largo de los años-, serán transformados en contratos presenciales.

Por lo tanto, la idea es transformar los cargos de retenes, y no que se produzca una pérdida de puestos de trabajo. Esa es la finalidad perseguida por la comisión de apoyo, teniendo en cuenta lo complicado y dificultoso de los cargos de retenes y el alto grado de judicialización que tienen, por las razones jurídicas que el doctor Rodríguez va a explicar.

En ese marco, la gerencia de la comisión de apoyo -que fue la que lideró el proceso de transformación- trabajó durante mucho tiempo con las direcciones regionales de ASSE, que son cuatro -norte, sur, este y oeste-, en relación a los retenes que estaban en condiciones de ser transformados, ya fuera en retenes presupuestados o en contratos presenciales, de trabajo dependientes -por jornales o carga horaria-, a efectos de bajar la lista de retenes.

Entonces, durante este proceso, que se viene desarrollando desde hace un tiempo, se determinó la transformación de retenes en otro tipo de contratos, pero más recientemente se resolvió hacer una compulsa a nivel de todas las regiones -a fin de dar una resolución final al tema- en relación a aquellos retenes que efectivamente se pudieran transformar.

Por otro lado, durante la ejecución de esa decisión -que fue política y que, como dije, perseguía transformar retenes en rubro 0 o cargos presenciales- se produjeron una serie se situaciones que no son ajenas a los problemas que tiene la comisión de apoyo

en relación a la judicialización. Digo esto porque en algunos lugares del interior se produjeron distintas situaciones debido a que fue difícil resolver el cambio o la transformación. Esto sucedió por diversas causas: en algunos casos porque no había recursos humanos suficientes como para sustituir a los retenes que no estaban en condiciones de ser transformados, y en otros, sencillamente, porque los trabajadores no tenían la voluntad de cambiar; debe quedar claro que este proceso, naturalmente, se basa en la voluntariedad de cambiar de situación.

Posteriormente, tuvimos la ocasión de conocer una serie de de informaciones de prensa en relación al número de retenes afectados por las medidas de transformación, las que hacían referencia a unos quinientos retenes, cifra absolutamente alejada de la realidad, ya que los retenes que se encontraban en esa situación eran doscientos cincuenta. Además, solo a ciento sesenta se les comunicó que se había adoptado esa medida -esto se hizo a través de telegramas colacionados-, lo que achica el número de personas afectadas por el cambio.

Por lo tanto, puedo decir que la referencia a las quinientas personas que quedaron desempleadas o trabajando en forma honoraria -tal como manejaron algunos medios- no tiene ningún viso de realidad. En realidad, solo a ciento sesenta personas se les comunicó, vía telegrama colacionado, sobre la situación de cambio o transformación de estatus, y después de que las regiones de ASSE y los directores de las unidades ejecutoras comunicaron a la comisión de apoyo, por las vías correspondientes, cuáles eran los retenes que estaban en situación de ser transformados. Eso nos colocó en esta situación, que es la que determina nuestra convocatoria en el día de hoy.

Nada de lo que se ha hecho en este tema ha sido con la intención de quitar derechos ni, mucho menos, hacer perder puestos de trabajo. La idea es de transformación y, además, en todos los casos en que esa transformación opera, implica una situación más beneficiosa para los trabajadores pues -reitero- presupuestar el retén con valor hora del rubro cero es un beneficio para los trabajadores, así como generar contratos presenciales también a valor hora presencial.

Ese es el marco en el que se da esta situación que ha tenido difusión en base a datos que en su mayoría no son ciertos. Por tanto, nos interesa dejar claro ante esta Comisión que la medida de transformación de retenes busca dar estabilidad y autosustentabilidad a la comisión de apoyo por el grado de judicialización a que está sometida a partir de este tipo de contratos de retén.

El doctor Rodríguez podrá explicar desde el punto de vista jurídico de dónde deriva esa vulnerabilidad con relación al grupo de actividad de Consejo de Salarios a que pertenece la comisión de apoyo y los salarios que tiene que pagar por remisión, que no son los de este grupo de actividad.

**SEÑOR RODRÍGUEZ (Rafael).-** Agradezco la invitación que se cursó a la comisión de apoyo.

Yo integro el equipo de abogados que defiende a la comisión, que está coordinado por el doctor Eduardo Decia, y también brindo trabajo de apoyo en la Unidad de Relaciones Laborales de ASSE.

Quisiera explicar algunos aspectos relacionados con cuestiones jurídicas que tienen que ver con la vinculación de los que se denominan habitualmente los retenes. La comisión de apoyo es una persona de derecho privado cuya función original era brindar una tarea de refuerzo a los servicios asistenciales de ASSE de los hospitales públicos de todo el país. A tales efectos contrata personal para cubrir las vacantes que puedan existir y en virtud de la necesidad determinada por el hecho de que la gestión hospitalaria es

continua en todo el territorio nacional, tanto en las ciudades como en todas las localidades del país -ASSE es el principal prestador de servicios de salud y cubre todo el territorio nacional-, se entendió que se debían cubrir permanentemente esos requerimientos ininterrumpidos que existían en materia asistencial. A partir de allí lo que la comisión de apoyo instrumentó originariamente fue pagar un complemento salarial a aquellos funcionarios con cargos presupuestados en ASSE para cubrir los servicios hospitalarios las veinticuatro horas. De esa manera, lo que se implementó a través de la comisión de apoyo fue el pago de un complemento salarial para aquellos cargos presupuestales de ASSE. Esa mecánica suponía cumplir con una serie de exigencias legales: había que incluir en la planilla de trabajo de la comisión de apoyo a eso funcionarios; darles el alta ante el BPS por parte de la comisión de apoyo, y declarar la cantidad de horas que se les asigna mensualmente, es decir, cumplir con esos requisitos formales, pero siempre con la finalidad originaria de que se pagara un complemento salarial para los funcionarios de ASSE que cubrían esas horas de disponibilidad complementaria para dar cobertura plena a todos los hospitales del país.

Eso luego determinó -en un segundo plano- la situación que deriva de las llamadas guardias o regímenes de retén, que es un régimen de trabajo bastante particular que se caracteriza por que el trabajador no se encuentra en el lugar o centro de trabajo sino a disponibilidad de su empleador o de la comisión de apoyo y los hospitales, en este caso. El único requisito que existe es que los trabajadores se encuentren disponibles y localizables y concurran ante las convocatorias que pudieran existir. Esta situación de disponibilidad llevó a que las horas retén que se asignaban se asimilaran a trabajo efectivo, es decir a horas presenciales, tanto por la interpretación de la doctrina como la de la jurisprudencia. Esto se debió a que se identificó a las horas retén con las horas presenciales, y por tanto, implicaron la misma remuneración o retribución. La situación de una persona que esté en su casa a disponibilidad debe ser retribuida -según la doctrina y la jurisprudencia- de la misma forma que las horas presenciales.

En todo régimen de retén es posible distinguir distintas situaciones que van desde períodos de puro descanso, en los que la persona puede estar en su casa descansando o dedicándose a actividades personales, situaciones de disponibilidad pasiva, porque efectivamente tiene que estar ubicable y concurrir inmediatamente si es convocada, y situaciones de trabajo concreto o real, cuando efectivamente presta el servicio. La jurisprudencia, a la luz de la legislación nacional, asimila las horas de retén a las horas presenciales. Eso conlleva a asimilar la remuneración y retribuir como horas presenciales todas las horas retén que se asignen.

Otro elemento que quiero destacar -para poder redondear la situación planteada con los retenes-, es que en el Consejo de Salarios la Comisión de Apoyo se encuentra calificada en el Grupo 20, Entidades Gremiales, Sociales y Deportivas, en el Subgrupo 3, Entidades Sociales. Allí se describen las categorías y los cargos propios y, además, se establece una norma de reenvío para aquellos cargos que no están descriptos en el Grupo 20, previendo que serán remunerados y cumplirán las tareas descriptas en el grupo de actividad análogo a esas actividades.

(Ingresa a sala el contador Gastón Carámbula)

——Para la Comisión de Apoyo eso significó un reenvío indirecto a las normas, beneficios y disposiciones del Grupo 15, que corresponde a la salud en general. Por efecto de la norma de reenvío contenida en el Grupo 20, los trabajadores retén que fueron contratados en ese régimen, tanto funcionarios técnicos -radiólogos, neumólogos, hemoterapeutas, imagenólogos- como personal no técnico -administrativos, personal de oficio-, indirectamente terminaron comprendidos en el Grupo 15. Es decir que como

consecuencia de ese reenvío legítimo previsto en el propio laudo del Consejo de Salario negociado, indirectamente un número importante de categorías pasó a estar regulado por otro grupo de actividad.

Esa norma de reenvío suscitó algunos problemas relevantes de interpretación y de aplicación.

En primer lugar, planteó el inconveniente de que la Comisión pasó a tener en su planilla categorías que no estaban previstas originariamente en el Grupo 20, y el deber de ajustarse a las categorías propias del grupo de reenvío.

En segundo término, conllevó a que la remuneración fuera acorde a los salarios laudados en otro grupo de actividad, que no es el propio de la Comisión de Apoyo que, reitero, es el Grupo 20.

En tercer lugar, planteó dudas en cuanto a cuál es el alcance de la remisión al Grupo 15, es decir, qué se entiende por remuneraciones, si comprende los salarios mínimos y, también, elementos marginales o adicionales del salario como compensaciones por función, recargos o primas especiales.

La situación de los retenes y el reenvío al Grupo 15 generaron distintas situaciones de litigiosidad y, sobre todo, de lagunosidad normativa. Lo que originariamente se había instrumentado como un complemento salarial, pasó a ser identificado por esta norma de reenvío y por la identificación de las horas retén, con horas presenciales. Eso conllevó a que los retenes comenzaran a ser retribuidos de acuerdo a las horas presenciales o las horas laudadas por el Grupo 15. Esta medida generó un alto nivel de conflictividad y de litigiosidad para la Comisión de Apoyo, que recibió reclamos millonarios de distintas especialidades. Este efecto indirecto generó reclamos de $ 2.000.000, $ 5.000.000 o $ 10.000.000 por la identificación de horas con el valor de la hora presencial o el valor de hora laudado en el Grupo 15.

Eso repercutió económicamente muy fuerte en los fondos que maneja la Comisión de Apoyo, que son públicos. Esa alta litigiosidad y esa lagunosidad implicaron que la nueva dirección de la Comisión de Apoyo se abocara a aminorar y reducir las consecuencias jurídicas y económicas de los juicios a los que se había enfrentado que, reitero, eran muchos y por sumas ingentes de dinero. Finalmente, se tomó la decisión de eliminar esas horas retén y el complemento salarial que se abonaba, y hacer una transformación del vínculo que existía hasta el momento con los retenes.

Ese es el origen de la situación en la que se encuentra actualmente la Comisión. Reitero que tiene una muy alta litigiosidad y que se abocó a modificar el tipo de vinculación que existía con esos sujetos, aunque sin prescindir de sus servicios, porque siguen siendo necesarios. Se está buscando una solución más adecuada, que aminore las consecuencias jurídicas, judiciales y económicas que conlleva la litigiosidad que tiene la Comisión de Apoyo.

Muchas gracias.

**SEÑOR ROVIRA (Fernando).-** Ya está en sala el contador Carámbula, que es el gerente de la Comisión de Apoyo. Le cedo el uso de la palabra para que brinde información sobre el número exacto de personas que están en la situación de transformación del contrato de retén por el rubro 0 o por contratos presenciales.

**SEÑOR CARÁMBULA (Gastón).-** En primer lugar, pido disculpas por llegar tarde. Me confundí la hora de comienzo de la reunión; pensé que era a las 14 y 30 horas. Además, como no conozco el lugar, estuve dando vueltas por el Palacio Legislativo sin saber que la reunión era en este edificio, y demoré. Igualmente, no es excusa.

A la fecha, en la Comisión de Apoyo están contratados 3.123 trabajadores dependientes. Adicionalmente, existen 3.642 contratos de profesionales. El trabajador dependiente es lineal: un contrato, una persona. Los profesionales médicos pueden tener más de un contrato; en alguna especialidad, pueden tener hasta tres. Esto significa que la suma lineal de las dos cifras no es equivalente a la cantidad de personas contratadas por la Comisión de Apoyo.

Ahora voy a explicar cómo está organizada ASSE con respecto a los retenes dependientes.

ASSE tiene distintos puntos de atención, que están divididos en cuatro regiones: sur, norte, oeste y este. Es decir que según el lugar geográfico en el que se encuentren, las direcciones de cada unidad ejecutora dependen de cada una de esas regiones.

Al momento del proceso de transformación y demás expuesto por Rafael, en la Comisión de Apoyo teníamos exactamente doscientos trece retenes dependientes. ¿Cuál es la realidad con la que nos encontramos en este proceso de transformación? Muchos están pasando al rubro 0 como retén; tengamos en cuenta que el 98% de esos retenes tienen a la vez cargo presupuestal en ASSE.

Entonces, tenemos la siguiente realidad. De los doscientos trece, hasta el momento no se ha tomado ninguna decisión con respecto a sesenta y tres retenes; ellos todavía siguen en Comisión de Apoyo en calidad de retenes dependientes. De los ciento cincuenta restantes, veintiséis egresan definitivamente; luego, voy a explicar su situación. Para el resto, las horas pasan a estar presupuestadas a rubro 0 -se le alta al cargo presupuestal un adicional de horas- o eventualmente se les ha creado un cargo presencial por Comisión de Apoyo.

Como ha expuesto Rafael, con vistas al futuro, el cargo presencial prolijea la situación contractual y salvaguarda los recursos del Estado.

Si hablamos de los doscientos trece retenes, las diferencias salariales que podríamos tener serían del orden de los $ 150.000.000 por año. Es decir que si nos planteáramos la situación hipotética de que los retenes permanecieran en la relación contractual de dependiente, deberíamos incrementar nuestro presupuesto en $ 150.000.000.

El presupuesto de la Comisión de Apoyo surge con la Ley de Presupuesto y, básicamente, se ajusta por IPC con determinadas condicionantes. Desde hace años estamos en un proceso de minimizar la Comisión de Apoyo.

¿Cómo se han tomado las decisiones en cada uno de los casos? En Comisión de Apoyo, semanalmente, tenemos reunión con cada una de las regiones. Se ha venido trabajando en el proceso de estos retenes desde hace varios meses, con informes jurídicos y económicos fundamentados y con las regiones y las unidades ejecutoras se han preocupado en ofrecer las transformaciones necesarias que nos permitan administrar correctamente los recursos. En ese sentido, se han ido tomando las decisiones con anuencia de las direcciones de los hospitales, de las regiones y de los trabajadores; en los casos que pasan a Rubro 0, se llena un formulario de anuencia, en el cual trasladan las horas retén a Rubro 0.

Un elemento que me interesa destacar es que cada año, a través de la ley presupuestal, se adjudican determinados montos para el pago de juicios por Comisión de Apoyo. La última adjudicación fue de $ 300.000.000.

Venimos en un proceso de transformación y mejora en Comisión de Apoyo que, entre otras cosas, se ve reflejado en la reducción de la cantidad de juicios que

enfrentamos. Por ejemplo, en el año 2014 habíamos recibido 578 juicios; en el 2015, 470, y este año vamos a terminar entre 300 y 305 solicitudes. Esto es producto de un manejo responsable de los recursos.

Desde la Comisión de Apoyo se está buscando pagar las partidas que la legislación laboral establece y que, básicamente, son motivo de los juicios. Estamos hablando de tres partidas: diferencias salariales, prima por antigüedad y prima por presentismo.

El último dato que me gustaría dejar claro es que desde el año 2012, momento en el cual comenzó la catarata de juicios, se han pagado en Comisión de Apoyo más de $ 1.000.000.000 por juicios.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Quiero hacer una serie de consultas.

En primer lugar, nos comentaron que venían del Ministerio y quizás tengan alguna novedad que nos quieran comentar.

En segundo término, quiero saber cuántos funcionarios hay en Comisión de Apoyo, que supongo son más que estos retenes que tienen en otras funciones.

En tercer lugar, en todo el país se hizo el mismo planteo en cuanto a que no se dio la opción de elegir banco para el pago de haberes. Se hizo a través del Banco Itau, y hay localidades en las cuales tienen que hacer casi 300 kilómetros para poder cobrar.

Por último ¿al frenar estos juicios lo que se pretende es que no cobren la parte que mal o bien por derecho le corresponde?, porque si han perdido el juicio con otros funcionarios significa que a estas personas también les correspondería lo que se adeudó y se pagó afuera. ¿O se pretende llegar a otro punto de acuerdo para que cobren? En cuanto a los créditos laborales, renunciar a lo que corresponde como trabajador me parece que es el punto de conclusión. ¿Qué es lo que se pretende?

**SEÑOR ROVIRA (Fernando).-** El doctor Rodríguez y quien habla venimos de negociar en la Dirección Nacional de Trabajo algunos de los rubros que son objeto de juicio. Se trata de un proceso que se inició en octubre de 2014 y que terminó con un convenio que se firmó en diciembre del mismo año, a través del cual se pagó a modo de transacción cinco años para atrás que Comisión de Apoyo debía -en la perspectiva de las normas de derecho y que los trabajadores venían reclamando desde hace muchos años- por concepto de presentismo, antigüedad y área cerrada. Se hizo un convenio que abarcó los cinco años en que los créditos no habían prescripto. La Comisión de Apoyo pagó religiosamente y cumplió con ese convenio. Como decía el contador Carámbula, la baja de los juicio se debe a que hubo una actitud de negociación y que se pagaron esos rubros cinco años para atrás. En este momento estamos abocados a la negociación de pagar lo que se generó por los mismos conceptos desde el 1º de enero de 2015 hasta la fecha. Eso es lo que estamos negociando en la Dinatra para los trabajadores dependientes asalariados, auxiliares de enfermería, auxiliares de servicio y licenciados en enfermería.

De manera que la política de la Comisión de Apoyo en su gestión actual y en el último período -estoy hablando de octubre de 2014- es la de tratar de saldar situaciones que no se cumplieron en tiempo o en forma de acuerdo con la normativa, y resolverlas por vía de la transacción, previo convenio colectivo celebrado con los dos sindicatos: el más representativo, que es la Federación de Funcionarios de Salud Pública, y la Asociación de Funcionarios de ASSE, Afasse. Prevemos que vamos a lograr un acuerdo, con lo cual nos vamos a poner al día otra vez con el pago de esos rubros, lo cual baja claramente la litigiosidad. Eso se enmarca en la política de transformación de los retenes

y también en el proceso de presupuestación de trabajadores de la Comisión de Apoyo al Rubro 0 de ASSE, en función de la asignación presupuestal que hemos tenido para presupuestar trabajadores.

El tema CTI es la prioridad. La mayoría de los trabajadores del CTI eran de la Comisión de Apoyo, que data del año 1995. El origen de la Comisión de Apoyo está muy ligado a la necesidad de personal que cubriera la totalidad de las guardias en los CTI. Por eso un componente muy importante y siempre priorizado en la Comisión de Apoyo es el de los CTI. El proceso de presupuestación empezó precisamente con esos trabajadores.

**SEÑOR CARÁMBULA.-** A la fecha, tenemos en total 3.123 personas dependientes de Comisión de Apoyo; los profesionales son 3.642 contratos. Los anestesistas pueden tener hasta tres contratos y el resto de los profesionales hasta dos.

Voy a dejar a la Comisión este material que registra la evolución desde el año 2012, donde claramente se ve una reducción en la plantilla.

Con respecto a la ley de inclusión financiera, acá tenemos cuestiones que son, a mi juicio, de razonabilidad o de coherencia operativa con respecto a cómo se puede aplicar.

En la oficina de la Comisión de Apoyo, ubicada en Magallanes 1320, entre Guayabos y Rodó, trabajamos veintinueve personas que realizamos los contratos, liquidamos, etcétera. Con esto no estoy planteando una queja; quiero que se me entienda.

La ley de inclusión financiera, que nadie cuestiona, generó complejidades, por ejemplo, para el caso de que cada los trabajadores elija un banco diferente. Creo que tenemos catorce bancos más las dos financieras, Abitab y Redpagos. Hace años que la Comisión de Apoyo viene trabajando con Abitab. En todas las Unidades Ejecutoras se ha explicado la situación, y creo que está en el decreto reglamentario. Hay una confusión: la gente piensa que se debe tener un banco en el lugar. En realidad, se necesita un cajero, que en el caso de Itaú, sería Banred. Tenemos dos tipos de cajeros: Banred o Redbrou. Ahora, si cobran cruzados, en un perímetro de 2 kilómetros a la redonda, no se les cobra comisión. Creo que esto está estipulado en un decreto reglamentario o en un acuerdo de los bancos, que se comunicó a todas las Unidades Ejecutoras.

¿En qué estamos trabajando en este momento? Un tema de operatividad. No hay problema en cambiar el banco, pero si tenemos seis mil personas no se puede hacer de un momento al otro. Con el banco Itaú estamos trabajando en la siguiente posibilidad: que si la persona A desea cobrar por otro banco -República, Santander o el que fuera-, le ordenemos al banco Itaú que transfiera ese dinero. Eso será posible en la medida que podamos avanzar con que cada una de las personas obtenga la tarjeta correspondiente. Es decir que haríamos la transferencia al Itaú y de allí, mediante orden, se derivaría el dinero de la persona al banco elegido. Ahora, que quede claro: no cobran comisión.

También hay que aclarar que todos los abogados de los litigantes -lamentablemente esto roza los juicios- piden cobrar por cheque que no sea del BROU, por la comisión que les cobra.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** El gran problema de los cruzados es que tienen un límite de $ 5.000. Para los que vivimos en el interior es un asunto de sentido común y de practicidad. En ninguna ciudad del interior, excepto las capitales, existe otro banco que no sea el República. Esa es la necesidad de todos los pueblos del interior. No hablo de Tacuarembó, sino de la periferia de Rivera y de los otros departamentos. Ahí se da el

tema del tope de $ 5.000 por encima del cual no se puede cobrar. Esa es la problemática que tienen en algunos lugares. Lo digo para aportar y para solucionar.

Sin duda acá hay una visión -no lo critico ni lo marco como partido-, y en el interior hay otra. Las distancias en el interior son muy grandes. Hay pueblos que no tienen bancos a menos de 130 kilómetros. En San Gregorio o Caraguatá tienen que hacer 300 kilómetros para cobrar. Desde Montevideo la situación no se ve como tan grave, pero lo es.

**SEÑOR CARÁMBULA (Gastón).-** Los topes existen por cuestiones de seguridad, pero si uno solicita ampliar el límite, el banco los libera. No es una justificación sino una aclaración.

Hasta hace poco, teníamos muchos pagos a través de Redpagos, pero después de cinco o seis días Redpagos devolvía el dinero. Ese fue un inconveniente que tuvimos y que hemos ido tratando de solucionar.

Nos llevamos como deber hacer un diagnóstico de los cajeros de Banred o de Redbrou que hay en todas los lugares en los que tenemos puestos de atención, especialmente tierra adentro -por decirle de alguna forma-, que es donde debe estar el mayor inconveniente.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** En estos nuevos contratos ¿los directores fueron informados antes de que se les enviaran los telegramas colacionados?

**SEÑOR CARÁMBULA (Gastón).-** Sí. Primero hubo trabajos explicando la situación, el impacto económico y hasta asistencial que podía tener esta situación y las mejoras que proporciona la transformación de los contratos. Todas las decisiones que se tomaron están documentadas por cada uno de los directores de cada Unidad Ejecutora y por los directores de cada una de las regiones en cuanto, y se sabe qué hacer en cada uno de los casos.

En el departamento de Salto se dio un caso puntual. Allí tenemos diecisiete retenes dependientes. En el mes de noviembre recibimos una solicitud de la dirección con una lista con nombres y apellidos de quienes pasan a Rubro 0 y con cuáles se crean cargos presenciales. Eso fue refrendado por la región y pasó a la Comisión. Después de que se manda la comunicación, surge la industrialización judicial y se entrevera todo. Más allá de que respeto las opiniones, algunas cosas que se dijeron y que se hicieron públicas no son ciertas.

¿Cómo actuó la Comisión con esos diecisiete retenes, a los que se les había mandado la baja? Esas bajas se anularon. Cuando hoy dije que había sesenta y tres dependientes retenes que permanecen en Comisión, incluí a estos diecisiete de Salto. Podría mostrar la nota de la Dirección de Salto y la nota de la región correspondiente. Además, está la anuencia del trabajador de pasar las horas a Rubro 0.

**SEÑOR COITIÑO (Carlos).-** Partimos del reconocimiento de la situación compleja que están tratando de resolver. Eso es lo primero.

Esta convocatoria fue motivada -ustedes vinieron rápidamente, lo cual hay que reconocer- por la asistencia del sindicato de enfermería, el día 7 de diciembre. Aquí se habló de un nivel de intercambio con la Federación Uruguaya de la Salud y con AFASSE, el gremio histórico. Los que tenemos algunos años en la vuelta, sabemos que el Gobierno intentó enfrentar esta problemática de la Comisión de Apoyo, aunque todavía no pudo resolverla. Tanto es así que en el Período anterior, en el proyecto presupuestal, se había establecido un proceso de eliminación del papel de las Comisiones de Apoyo, para sustituirlo por un proceso de presupuestación. Eso es una voluntad cuya concreción tiene

que ver con la dotación de los recursos necesarios. Podríamos sumirnos en la discusión de dónde sacamos los recursos, inclusive entre quienes integramos la Comisión, porque tenemos miradas totalmente distintas sobre quiénes deben aportar para resolver un problema que no es de la Comisión de Apoyo, sino que es uno de los temas pilares de nuestra Constitución en cuanto al derecho a la salud de todos los que habitamos de este país. Este es un problema que abrió estas consideraciones, pero es un debate que supera largamente nuestro papel como Comisión de Legislación del Trabajo. Desde ese ángulo, hay que reconocer que la victoria en los juicios es resultado de una aplicación justa de la ley. Es así. Me parece que un reconocimiento de ese tipo nos corresponde, sobre todo a quienes estamos del lado del sostén del Gobierno del Uruguay, hoy en día. Se ha intentado resolver, pero, hasta ahora, no hemos podido. Reconocemos el esfuerzo y la preocupación que la delegación tiene. Entendemos que ustedes solos no van a solucionar este problema, porque, efectivamente, en un momento, esto se transforma en un tema de recursos.

El problema de los retenes de los profesionales, en todo caso, desde el punto de vista de la organización de los trabajadores, corresponde a la Federación Uruguaya de la Salud y a Afasse, pero habría que hacer un desglose de enfermería, porque -como se plantea en el acta- en muchos de los juicios, probablemente hay aspiraciones legítimas; no opinaremos al respecto. Digo esto porque confundiríamos si la visión que desarrollamos es de un paquete general. Ustedes están haciendo el esfuerzo de tratar esto por partes.

Una enfermera retén no es el modelo; una enfermera está vinculada directamente con un establecimiento hospitalario, el que sea. Esto se generó y se extendió, convirtiéndose en una realidad, pero habría que analizar qué características tiene cada uno de los juicios desarrollados. No son los mismos los juicios de los técnicos que los de cualquier otro trabajador, que tiene derecho, si hay un error de aplicación o de interpretación.

Queríamos hacer estas manifestaciones porque tenemos una enorme preocupación en ese sentido, sobre todo en el ámbito de la bancada de diputados del Frente Amplio -no podemos hablar por los demás partidos-, que hemos compartido. Estamos comprometidos a ayudar al trabajo que están haciendo para el mejor resultado, que debe ser lograr mejor gestión de salud y, al mismo tiempo, que los trabajadores hagan su tarea en el marco del respeto de sus derechos. Creo que según el informe que nos presentaron, que es muy claro, el tema viene por ahí.

No sé si este será un aporte, pero quiero que sepan que estamos haciendo un seguimiento, que estamos comprometidos y que vamos a librar esta lucha, porque esta es una tarea de todos -no de un solo partido-, ya que a todos nos preocupa tener un país mejor.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Quiero expresarles que estamos a las órdenes, especialmente para arrimar las partes. Creo que los funcionarios saben que tienen que ceder en algunos aspectos para sacar esto adelante; me parece que lo tienen claro. Siempre hemos tratado de dar una mano para solucionar los problemas.

Por otra parte, quiero formular una pregunta. A estos funcionarios, a los que se les estaba pagando una extra, al incluirlos en el rubro 0, ¿se les reclamará más horario o implicará un aumento?

**SEÑOR ROVIRA (Fernando).-** En nombre de la Comisión de Apoyo, de la Gerencia y del Área Jurídica, voy a responder al señor diputado Coitiño y al señor presidente, agradeciendo sus palabras. Realmente, la labor que hemos encarado, desde el inicio de

nuestra gestión -en junio de 2015-, estuvo siempre signada por ese afán. Por un lado, pretendemos un buen manejo de los fondos públicos porque estamos en la situación de ser una empleadora regida por el derecho privado -para decirlo de alguna manera-, pero que trabaja con fondos públicos, tanto los que usamos en el presupuesto para la contratación y pago de sueldos de los funcionarios contratados para ASSE, así como para el pago de los juicios. De manera que, para nosotros, la eficiencia en el manejo de esos fondos ha sido un eje central de nuestra actuación.

Nos ha costado mucho cambiar algunos aspectos que formaban parte de una cultura; de alguna manera, creo que era una cultura instalada a nivel de la Comisión de Apoyo, de quienes interactúan con ella -o sea, los sindicatos- y todo ese cúmulo de relaciones que se dan, especialmente las laborales. A esos efectos, creamos un área jurídica -que no existía- de muy alta cualificación profesional, con abogados jóvenes que están haciendo la carrera docente en derecho del trabajo o cursando maestrías. Buscamos excelencia en la gestión jurídica, entre otras cosas porque -más allá de que no nos quejamos de la judicialización, ya que la justicia es la última garantía que tiene cualquier ciudadano para la realización de sus derechos- había algunos aspectos que considerábamos que se podían defender de otra manera. De hecho, hemos ido cambiando la jurisprudencia en algunos aspectos concretos, a favor de la administración, de la Comisión de Apoyo, conjuntamente con la política de realizar convenios, de pagar adeudos atrasados -reconocemos que se adeudaba- y de presupuestar para achicar la Comisión de Apoyo. Eso es lo que está en nuestro horizonte: transformar esa precariedad que tienen los contratos de la Comisión de Apoyo en retenes de rubro 0, como en este caso.

**SEÑOR CARÁMBULA (Gastón).-** En materia presupuestal, por rubro 0, se pagan retenes. A los cargos presupuestados se les alta un renglón para cobrar, adicionalmente a lo que cobraban, el valor retén por rubro 0.

Por otra parte, ¿cómo se liquidan los sueldos en la Comisión de Apoyo? Cada unidad ejecutora nos manda planillas firmadas por los directores de cada unidad ejecutora, por el director administrativo y otros. Estamos estudiando una forma de leerlo vía reloj digital. Esto responde lo que se preguntó sobre si se trata de horario adicional o no. La Comisión de Apoyo no está *in situ* en cada lugar ni tenemos capacidad de control sobre eso, por lo que validamos lo que informa el director de cada unidad ejecutora. Puedo asegurar que firmas no faltan: director de la unidad ejecutora, director administrativo, encargado de recursos humanos, etcétera. Se informa la cantidad de horas. Tampoco podemos ser negados: cuando uno tiene dos formas contractuales, puede pasar que se superpongan los horarios laborales. Esperamos que en algún momento, si existen esos casos, podamos corregirlos.

Quiero hacer una puntualización. En todos estos años en ASSE se tenían comisiones locales con personería jurídica. Esas sí son las que hoy han disminuido notoriamente y están en su mínima expresión. Actualmente, tenemos Comisiones de Apoyo en la central, pero las comisiones locales se han minimizado al máximo y tienen escaso personal.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Agradecemos sus respuestas. Estamos a las órdenes.

Se levanta la reunión.

===/